



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy  
w Szczecinie

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# RAPORT KOŃCOWY

Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Przewidywanie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych

## Profile demograficzno-zawodowe pracowników w województwie zachodniopomorskim

**Szczecin 2010**



Wojewódzki Urząd Pracy, ul. A. Mickiewicza 41, 70-383 Szczecin  
tel. +48 91 42 56 120/179 • [www.zorp.wup.pl](http://www.zorp.wup.pl) • [zorp@wup.pl](mailto:zorp@wup.pl)

Projekt "Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa. Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Niniejsza publikacja została sfinansowana ze środków projektu  
„Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy” współfinansowanego przez  
Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa. Poddziałanie  
6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Copyright 2011, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Korekta językowa: Jarema Piekutowski

Badanie i raport opracowany na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie (Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy w Szczecinie), przez:

Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego sp. z o.o. z siedzibą w Szczecinie przy ścisłej merytorycznej i technicznej współpracy warszawskiego konsorcjanta – firmy PSDB sp. z o.o.

W skład zespołu badawczego weszły następujące osoby: Jacek Batóg (CRSG), Barbara Batóg (CRSG), Ryszard Czyszkiewicz (CRSG), Sławomir Doburzyński (CRSG), Włodzimierz Durka (CRSG), Mariusz Frankiewicz (PSDB), Natalia Jaworska (PSDB), Jordan Klimek (CRSG), Paweł Klimek (CRSG), Magdalena Mojsiewicz (CRSG), Jarema Piekutowski (CRSG), Monika Rozkrut (CRSG), Antoni Sobolewski (CRSG), Anna Wrona (PSDB).

## Spis treści

---

|        |                                                                                           |    |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.     | Wprowadzenie .....                                                                        | 9  |
| 1.1.   | Opis przedmiotu badania .....                                                             | 9  |
| 1.2.   | Opis metodyki badania.....                                                                | 9  |
| 1.2.1. | Wywiady telefoniczne (CATI) .....                                                         | 9  |
| 1.2.2. | Metoda doboru próby do badania CATI .....                                                 | 9  |
| 1.2.3. | Wywiady indywidualne (IDI) .....                                                          | 11 |
| 1.2.4. | Metoda doboru próby do badania IDI.....                                                   | 11 |
| 1.2.5. | Wywiady grupowe (FGI) .....                                                               | 12 |
| 1.2.6. | Metoda doboru próby do badania FGI .....                                                  | 12 |
| 2.     | Sytuacja w powiatach województwa zachodniopomorskiego .....                               | 13 |
| 2.1.   | Powiat białogardzki .....                                                                 | 13 |
| 2.1.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 14 |
| 2.1.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 15 |
| 2.1.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 16 |
| 2.1.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 16 |
| 2.1.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 17 |
| 2.1.6. | Kompetencje.....                                                                          | 20 |
| 2.1.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 20 |
| 2.2.   | Powiat choszczeński .....                                                                 | 22 |
| 2.2.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 23 |
| 2.2.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 24 |
| 2.2.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 25 |
| 2.2.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 25 |
| 2.2.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 26 |
| 2.2.6. | Kompetencje.....                                                                          | 29 |
| 2.2.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 29 |
| 2.3.   | Powiat drawski .....                                                                      | 31 |
| 2.3.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 32 |
| 2.3.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 33 |
| 2.3.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 33 |
| 2.3.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 34 |
| 2.3.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 35 |
| 2.3.6. | Kompetencje.....                                                                          | 38 |
| 2.3.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 38 |
| 2.4.   | Powiat goleniowski .....                                                                  | 40 |
| 2.4.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 41 |
| 2.4.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 42 |
| 2.4.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 43 |
| 2.4.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 43 |
| 2.4.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 44 |
| 2.4.6. | Kompetencje.....                                                                          | 47 |
| 2.4.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 47 |
| 2.5.   | Powiat gryficki .....                                                                     | 49 |
| 2.5.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 50 |

|         |                                                                                           |     |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.5.2.  | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 51  |
| 2.5.3.  | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 52  |
| 2.5.4.  | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 52  |
| 2.5.5.  | Profil demograficzny .....                                                                | 53  |
| 2.5.6.  | Kompetencje .....                                                                         | 56  |
| 2.5.7.  | Podsumowanie .....                                                                        | 56  |
| 2.6.    | Powiat gryfiński .....                                                                    | 58  |
| 2.6.1.  | Kluczowe zawody .....                                                                     | 59  |
| 2.6.2.  | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 60  |
| 2.6.3.  | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 61  |
| 2.6.4.  | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 61  |
| 2.6.5.  | Profil demograficzny .....                                                                | 62  |
| 2.6.6.  | Kompetencje .....                                                                         | 65  |
| 2.6.7.  | Podsumowanie .....                                                                        | 65  |
| 2.7.    | Powiat kamieński .....                                                                    | 67  |
| 2.7.1.  | Kluczowe zawody .....                                                                     | 68  |
| 2.7.2.  | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 69  |
| 2.7.3.  | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 70  |
| 2.7.4.  | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 70  |
| 2.7.5.  | Profil demograficzny .....                                                                | 71  |
| 2.7.6.  | Kompetencje .....                                                                         | 74  |
| 2.7.7.  | Podsumowanie .....                                                                        | 74  |
| 2.8.    | Powiat kołobrzeski .....                                                                  | 76  |
| 2.8.1.  | Kluczowe zawody .....                                                                     | 77  |
| 2.8.2.  | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 78  |
| 2.8.3.  | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 79  |
| 2.8.4.  | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 79  |
| 2.8.5.  | Profil demograficzny .....                                                                | 80  |
| 2.8.6.  | Kompetencje .....                                                                         | 83  |
| 2.8.7.  | Podsumowanie .....                                                                        | 83  |
| 2.9.    | Powiat koszaliński .....                                                                  | 85  |
| 2.9.1.  | Kluczowe zawody .....                                                                     | 86  |
| 2.9.2.  | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 87  |
| 2.9.3.  | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 88  |
| 2.9.4.  | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 88  |
| 2.9.5.  | Profil demograficzny .....                                                                | 89  |
| 2.9.6.  | Kompetencje .....                                                                         | 92  |
| 2.9.7.  | Podsumowanie .....                                                                        | 92  |
| 2.10.   | Powiat łobeski .....                                                                      | 94  |
| 2.10.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 95  |
| 2.10.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 96  |
| 2.10.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 97  |
| 2.10.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 97  |
| 2.10.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 98  |
| 2.10.6. | Kompetencje .....                                                                         | 101 |

|         |                                                                                           |     |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.10.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 101 |
| 2.11.   | Powiat Miasto Koszalin .....                                                              | 103 |
| 2.11.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 104 |
| 2.11.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 105 |
| 2.11.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 106 |
| 2.11.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 106 |
| 2.11.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 107 |
| 2.11.6. | Kompetencje .....                                                                         | 110 |
| 2.11.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 110 |
| 2.12.   | Powiat Miasto Świnoujście .....                                                           | 112 |
| 2.12.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 113 |
| 2.12.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 114 |
| 2.12.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 115 |
| 2.12.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 115 |
| 2.12.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 116 |
| 2.12.6. | Kompetencje .....                                                                         | 119 |
| 2.12.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 119 |
| 2.13.   | Powiat myśliborski .....                                                                  | 121 |
| 2.13.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 122 |
| 2.13.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 123 |
| 2.13.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 124 |
| 2.13.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 124 |
| 2.13.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 125 |
| 2.13.6. | Kompetencje .....                                                                         | 127 |
| 2.13.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 128 |
| 2.14.   | Powiat policki .....                                                                      | 129 |
| 2.14.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 130 |
| 2.14.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 131 |
| 2.14.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 132 |
| 2.14.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 132 |
| 2.14.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 133 |
| 2.14.6. | Kompetencje .....                                                                         | 136 |
| 2.14.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 137 |
| 2.15.   | Powiat pyrzycki .....                                                                     | 138 |
| 2.15.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 139 |
| 2.15.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 140 |
| 2.15.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 140 |
| 2.15.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 141 |
| 2.15.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 141 |
| 2.15.6. | Kompetencje .....                                                                         | 144 |
| 2.15.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 145 |
| 2.16.   | Powiat sławieński .....                                                                   | 146 |
| 2.16.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 147 |
| 2.16.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 148 |
| 2.16.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 149 |

|         |                                                                                           |     |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.16.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 149 |
| 2.16.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 150 |
| 2.16.6. | Kompetencje.....                                                                          | 153 |
| 2.16.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 153 |
| 2.17.   | Powiat stargardzki .....                                                                  | 155 |
| 2.17.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 156 |
| 2.17.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 157 |
| 2.17.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 157 |
| 2.17.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 158 |
| 2.17.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 158 |
| 2.17.6. | Kompetencje.....                                                                          | 162 |
| 2.17.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 162 |
| 2.18.   | Powiat Miasto Szczecin .....                                                              | 164 |
| 2.18.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 165 |
| 2.18.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 166 |
| 2.18.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 167 |
| 2.18.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 167 |
| 2.18.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 168 |
| 2.18.6. | Kompetencje.....                                                                          | 171 |
| 2.18.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 171 |
| 2.19.   | Powiat szczecinecki .....                                                                 | 173 |
| 2.19.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 174 |
| 2.19.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 175 |
| 2.19.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 176 |
| 2.19.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 176 |
| 2.19.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 177 |
| 2.19.6. | Kompetencje.....                                                                          | 180 |
| 2.19.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 180 |
| 2.20.   | Powiat świdwiński .....                                                                   | 182 |
| 2.20.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 183 |
| 2.20.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 184 |
| 2.20.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 185 |
| 2.20.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 185 |
| 2.20.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 186 |
| 2.20.6. | Kompetencje.....                                                                          | 189 |
| 2.20.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 190 |
| 2.21.   | Powiat wałecki.....                                                                       | 191 |
| 2.21.1. | Kluczowe zawody .....                                                                     | 192 |
| 2.21.2. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach ..... | 193 |
| 2.21.3. | Umiejętności „twarde” .....                                                               | 194 |
| 2.21.4. | Umiejętności „miękkie” .....                                                              | 194 |
| 2.21.5. | Profil demograficzny .....                                                                | 195 |
| 2.21.6. | Kompetencje.....                                                                          | 198 |
| 2.21.7. | Podsumowanie .....                                                                        | 198 |
| 3.      | Profile demograficzno-zawodowe kandydatów do pracy dla województwa zachodniopomorskiego.. | 199 |
| 3.1.    | Kluczowe zawody .....                                                                     | 200 |

|                                                                                                                          |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach .....                           | 206 |
| 3.3. Umiejętności „twarde” .....                                                                                         | 210 |
| 3.4. Umiejętności „miękkie” .....                                                                                        | 214 |
| 3.5. Profil demograficzny .....                                                                                          | 217 |
| 3.6. Kompetencje .....                                                                                                   | 228 |
| 4. Profile demograficzno-zawodowe dla ośmiu najpopularniejszych zawodów w województwie zachodniopomorskim.....           | 231 |
| 4.1. Profil demograficzno-zawodowy kandydata do pracy w zawodzie sprzedawcy dla województwa zachodniopomorskiego.....    | 231 |
| 4.1.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w zawodzie sprzedawcy.....                          | 231 |
| 4.1.2. Umiejętności „twarde” .....                                                                                       | 232 |
| 4.1.3. Umiejętności „miękkie” .....                                                                                      | 234 |
| 4.1.4. Profil demograficzny .....                                                                                        | 235 |
| 4.1.5. Kompetencje.....                                                                                                  | 243 |
| 4.2. Profile demograficzno-zawodowe kandydatów do pracy na stanowisku kierowcy dla województwa zachodniopomorskiego..... | 245 |
| 4.2.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w zawodzie kierowcy....                             | 245 |
| 4.2.2. Umiejętności „twarde” .....                                                                                       | 246 |
| 4.2.3. Umiejętności „miękkie” .....                                                                                      | 248 |
| 4.2.4. Profil demograficzny .....                                                                                        | 249 |
| 4.2.5. Kompetencje.....                                                                                                  | 255 |
| 4.3. Profile demograficzno-zawodowe kandydatów do pracy w zawodzie księgowego dla województwa zachodniopomorskiego.....  | 257 |
| 4.3.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w zawodzie księgowego.....                          | 257 |
| 4.3.2. Umiejętności „twarde” .....                                                                                       | 258 |
| 4.3.3. Umiejętności „miękkie” .....                                                                                      | 260 |
| 4.3.4. Profil demograficzny .....                                                                                        | 261 |
| 4.3.5. Kompetencje.....                                                                                                  | 267 |
| 4.4. Profil demograficzno-zawodowy kandydatów do pracy w zawodzie handlowca dla województwa zachodniopomorskiego.....    | 269 |
| 4.4.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w zawodzie handlowca.....                           | 269 |
| 4.4.2. Umiejętności „twarde” .....                                                                                       | 270 |
| 4.4.3. Umiejętności „miękkie” .....                                                                                      | 271 |
| 4.4.4. Profil demograficzny .....                                                                                        | 273 |
| 4.4.5. Kompetencje.....                                                                                                  | 279 |
| 4.5. Profile demograficzno-zawodowe kandydatów do pracy na stanowisku kucharza dla województwa zachodniopomorskiego..... | 281 |
| 4.5.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w zawodzie kucharza ...                             | 281 |
| 4.5.2. Umiejętności „twarde” .....                                                                                       | 282 |
| 4.5.3. Umiejętności „miękkie” .....                                                                                      | 283 |
| 4.5.4. Profil demograficzny .....                                                                                        | 285 |
| 4.5.5. Kompetencje.....                                                                                                  | 291 |
| 4.6. Profile demograficzno-zawodowe kandydatów do pracy na stanowisku monterza dla województwa zachodniopomorskiego..... | 293 |
| 4.6.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w zawodzie monterza ....                            | 293 |
| 4.6.2. Umiejętności „twarde” .....                                                                                       | 294 |
| 4.6.3. Umiejętności „miękkie” .....                                                                                      | 295 |
| 4.6.4. Profil demograficzny .....                                                                                        | 296 |

|        |                                                                                                                                               |     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.6.5. | Kompetencje.....                                                                                                                              | 303 |
| 4.7.   | Profile demograficzno-zawodowe kandydatów do pracy na stanowisku mechanika dla województwa zachodniopomorskiego.....                          | 304 |
| 4.7.1. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia na stanowisko mechanika                                                         | 304 |
| 4.7.2. | Umiejętności „twarde” .....                                                                                                                   | 306 |
| 4.7.3. | Umiejętności „miękkie” .....                                                                                                                  | 307 |
| 4.7.4. | Profil demograficzny .....                                                                                                                    | 308 |
| 4.7.5. | Kompetencje.....                                                                                                                              | 315 |
| 4.8.   | Profil demograficzno-zawodowy kandydata do pracy na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego dla województwa zachodniopomorskiego..... | 317 |
| 4.8.1. | Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia u pracowników administracyjno-biurowych .....                                   | 317 |
| 4.8.2. | Umiejętności „twarde” .....                                                                                                                   | 318 |
| 4.8.3. | Umiejętności „miękkie” .....                                                                                                                  | 320 |
| 4.8.4. | Profil demograficzny .....                                                                                                                    | 321 |
| 4.8.5. | Kompetencje.....                                                                                                                              | 327 |
| 5.     | Spis tabel .....                                                                                                                              | 329 |
| 6.     | Spis rysunków.....                                                                                                                            | 347 |



# 1. Wprowadzenie

---

## 1.1. Opis przedmiotu badania

---

Niniejsza część raportu jest elementem badania zachodniopomorskich pracodawców na próbie reprezentatywnej dla poszczególnych powiatów. Jego celem jest odpowiedź na pytanie, jakich pracowników zamierzają w najbliższych pięciu latach zatrudniać pracodawcy z poszczególnych powiatów. W tym celu zapytano o kluczowe dla zachodniopomorskich firm zawody (zawody, w których zatrudnionych jest/będzie najwięcej pracowników w badanych firmach) i następnie o to, jaki poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji jest potrzebny do ich wykonywania.

Wskaźnikiem wiedzy jest tutaj poziom wykształcenia preferowany dla wykonywania kluczowego zawodu, kompetencje to stopień samodzielności wykonywanej pracy i możliwość nadzoru nad innymi pracownikami, zaś w przypadku umiejętności występuje podział na „twarde” (związane bezpośrednio z wykonywaniem pracy) i „miękkie” (interpersonalne).

Zadano także pytania o cechy demograficzne, które preferują pracodawcy (płeć, wiek, miejsce zamieszkania).

## 1.2. Opis metodyki badania

---

Badanie zostało przeprowadzone następującymi metodami:

- 1) wywiady telefoniczne (CATI),
- 2) wywiady indywidualne (IDI),
- 3) wywiad grupowy (FGI).

### 1.2.1. Wywiady telefoniczne (CATI)

---

Zgodnie z zaleceniami Zleceniodawcy, badania właściwe dotyczące pracodawców winny odnosić się w sposób reprezentatywny do wszystkich powiatów województwa w taki sposób, aby możliwe było wskazanie odrębności i specyfiki badanych powiatów. Takie zalecenie przy krótkim okresie realizacji badań wskazało na konieczność przeprowadzenia wywiadów właśnie tą metodą.

CATI (Computer Assisted Telephone Interview), czyli wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny, jest jedną z metod zbierania informacji w ilościowych badaniach rynku i opinii publicznej. W przypadku tej techniki wywiad z respondentem prowadzony jest przez telefon, a ankieter odczytuje pytania i notuje uzyskiwane odpowiedzi korzystając ze specjalnego skryptu komputerowego. Skrypt pozwala na pewne zautomatyzowanie kwestionariusza – np. poprzez zarządzanie filtrowaniem zadawanych pytań lub losowanie kolejności, w jakiej określone kwestie będą odczytywane respondentowi.

### 1.2.2. Metoda doboru próby do badania CATI

---

Minimalną liczebność próby określono na 4007 pracodawców oraz przedsiębiorców działających na obszarze województwa zachodniopomorskiego. Ostatecznie badaniem objęto 4044 osoby. W badaniach zastosowano losowanie warstwowe. Zmienną warstwową była liczba pracowników przedsiębiorstwa. Założono, zgodnie z oczekiwaniem Zamawiającego, że co najmniej 10% respondentów z każdego powiatu stanowić będą pracodawcy zatrudniający powyżej 50 pracowników, a więc średni, duży i bardzo duży, jakkolwiek w populacji ich odsetek jest znacznie niższy – bliski 0,5%<sup>1</sup>. W przypadku niektórych powiatów nie było możliwe zrealizowanie udziału próby średnich

---

<sup>1</sup> Za: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl), baza REGON, dane na koniec 2009 r., data dostępu: 20.12.2010 r.

i dużych przedsiębiorstw w zakładanym odsetku, ponieważ ich liczba w powiecie była niższa aniżeli 10% założonej liczebności próby z danego powiatu. W takich przypadkach zrealizowane zostały badania dopełniające wśród mikro- i małych przedsiębiorstw.

Poprzez nadreprezentację pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników zaburzone zostało struktura próby, która powinna być jak najbliższa strukturze populacji badanej. W związku z tym analizę wyników poprzedzono procedurą ważenia danych. Na poziomie każdego powiatu pojawiały się dwie wartości wag (odpowiadające warstwom respondentów zatrudniających do 50 lub powyżej 50 pracowników), natomiast w analizach dotyczących całego województwa wagi przyjęły 42 wartości (liczba warstw wyodrębnionych ze względu na poziom zatrudnienia pomnożona przez liczbę powiatów w województwie zachodniopomorskim). Wynika to z faktu, że powiat należy na tym poziomie analizy traktować jako zmienną warstwową. Dzieje się tak dlatego, że liczebność próby dobieranej w danym powiecie nie była proporcjonalna do odsetka, jaki pracodawcy z danego powiatu stanowią wśród wszystkich pracodawców w województwie (co z kolei wynikało z potrzeby traktowania każdego powiatu jako populacji generalnej).

Należy też zwrócić uwagę, że choć wielkość pracodawcy (mierzona liczbą pracowników) była zmienną warstwową, a w trakcie losowania respondentów pod uwagę brano tylko dwie warstwy, to w analizach przedstawionych w dalszej części raportu brano pod uwagę bardziej szczegółową klasyfikację, składającą się z sześciu kategorii, tak jak to ilustruje tabela 1. Zamieszczono w niej ostateczne liczebności poszczególnych kategorii wielkości badanych jednostek w podziale na powiaty województwa zachodniopomorskiego.

**Tabela 1. Liczebność próby badawczej z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia oraz powiatu**

| Powiat         | Warstwa 1 (do 50 pracowników włącznie) |          |            | Warstwa 2 (powyżej 50 pracowników) |         |               |
|----------------|----------------------------------------|----------|------------|------------------------------------|---------|---------------|
|                | 1 osoba                                | 1-9 osób | 10-50 osób | 51-250                             | 251-999 | 1000 i więcej |
| białogardzki   | 4                                      | 104      | 67         | 13                                 | 2       | 1             |
| choszczeński   | 9                                      | 91       | 73         | 14                                 | 0       | 0             |
| drawski        | 6                                      | 85       | 81         | 17                                 | 1       | 1             |
| goleniowski    | 38                                     | 79       | 56         | 16                                 | 3       | 0             |
| gryficki       | 33                                     | 93       | 47         | 15                                 | 3       | 1             |
| gryfiński      | 37                                     | 78       | 59         | 18                                 | 1       | 0             |
| kamieński      | 30                                     | 91       | 58         | 12                                 | 0       | 0             |
| kołobrzeski    | 37                                     | 79       | 58         | 18                                 | 1       | 1             |
| koszaliński    | 10                                     | 97       | 67         | 18                                 | 0       | 1             |
| łobeski        | 6                                      | 97       | 71         | 11                                 | 2       | 0             |
| m. Koszalin    | 34                                     | 84       | 57         | 17                                 | 2       | 0             |
| m. Szczecin    | 5                                      | 96       | 75         | 20                                 | 5       | 1             |
| m. Świnoujście | 4                                      | 102      | 66         | 20                                 | 6       | 0             |
| myśliborski    | 5                                      | 96       | 73         | 19                                 | 0       | 0             |
| policki        | 38                                     | 76       | 58         | 17                                 | 2       | 1             |
| pyrzycki       | 14                                     | 87       | 68         | 17                                 | 1       | 1             |
| ślawieński     | 6                                      | 108      | 60         | 19                                 | 0       | 0             |
| stargardzki    | 39                                     | 76       | 60         | 16                                 | 1       | 2             |
| szczecinecki   | 32                                     | 89       | 52         | 19                                 | 0       | 0             |

| Powiat        | Warstwa 1 (do 50 pracowników włącznie) |          |            | Warstwa 2 (powyżej 50 pracowników) |         |               |
|---------------|----------------------------------------|----------|------------|------------------------------------|---------|---------------|
|               | 1 osoba                                | 1-9 osób | 10-50 osób | 51-250                             | 251-999 | 1000 i więcej |
| świdwiński    | 6                                      | 100      | 68         | 15                                 | 1       | 0             |
| wałecki       | 10                                     | 96       | 69         | 19                                 | 3       | 0             |
| <b>ogółem</b> | 403                                    | 1904     | 1343       | 350                                | 34      | 10            |

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.**

Oprócz pracodawców badaniami zostali objęci przedsiębiorcy prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, którzy w perspektywie najbliższych 5 lat planują zatrudnienie nowych pracowników.

Jak wspomniano, w obliczeniach każdy powiat traktowany był jako populacja generalna, co pozwoliło uzyskać reprezentatywność wyników badań na poziomie powiatu. Jednak należy nadmienić, że przy liczebności próby dla powiatu wahającej się od 189 do 194 przedsiębiorstw nie odnosi się to do wszystkich potencjalnie możliwych do zastosowania statystyk. Dość wysoką wiarygodnością cechują się rozkłady odpowiedzi na pytania, które zadawano wszystkim respondentom z danego powiatu. Gdy natomiast chodzi o badanie zależności między zmiennymi, kiedy dzielimy badanych na znacznie większą liczbę kategorii, liczących po kilka osób, reprezentatywność wyników spada. Stąd też niemożliwe okazało się stworzenie profili najpopularniejszych zawodów na poziomie każdego powiatu. Na ogół bowiem były one wskazywane przez kilkanaście osób (maksymalnie 36). Jeśliby traktować grupę pracodawców wskazującą określony zawód kluczowy jako osobną podpróbę (a tak należałoby czynić, chcąc tworzyć profil demograficzno-zawodowy), to przy jej liczebności na poziomie około 20 osób napotykamy barierę braku reprezentatywności oszacowań dla całej populacji.

### 1.2.3. Wywiady indywidualne (IDI)

Indywidualny wywiad pogłębiony to klasyczna technika badań jakościowych. Badacz dysponujący listą pytań ma w trakcie rozmowy możliwość dopasowania jej przebiegu do wiedzy i kompetencji respondenta, uzyskując pogłębione bądź uzupełniające informacje, rozszerzające obszar badawczy. Zastosowanie wywiadów pogłębionych pozwala na uzyskanie większej ilości informacji odnoszących się do poszczególnych pytań badawczych niż w przypadku innych technik badań terenowych. Technika ta pozwala również na pozyskanie pogłębionych opinii respondentów.

Wywiady z respondentami były prowadzone na podstawie scenariusza, odpowiadającego specyfice każdego z powiatów. Scenariusz nie stanowił sztywnego narzędzia, a raczej swego rodzaju przewodnik dla eksperta prowadzącego wywiad, dopuszczający jego elastyczne stosowanie w zależności od przebiegu danego wywiadu tak, aby maksymalnie wykorzystać każdą rozmowę dla uzyskania danych przydatnych do badania.

### 1.2.4. Metoda doboru próby do badania IDI

Zgodnie z ofertą realizacja badania objęła przeprowadzenie 21 wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami powiatowych organizacji pracodawców/przedsiębiorców. Zastosowano dobór celowy – kryterium doboru była aktywność lokalna i liczba członków weryfikowana na poziomie analizy *web research* stron internetowych lokalnych organizacji pracodawców/przedsiębiorców z terenu województwa zachodniopomorskiego i rozmów telefonicznych z pracownikami wydziałów ds. rozwoju gospodarczego powiatu wybranych starostw powiatowych.

### **1.2.5. Wywiady grupowe (FGI)**

---

Wywiad grupowy zogniskowany to technika badawcza, w ramach której mała grupa osób badanych odpowiada na pytania zadawane przez moderatora, jednocześnie wchodząc w interakcje i dyskusje między sobą. Wywiad nagrywany jest najczęściej na taśmie audio lub wideo. Tego typu badanie oparte jest na scenariuszu, zawierającym cele badania i zarys pytań (nie ma konieczności ścisłego trzymania się pytań, najważniejsze jest, by rozmowa odpowiadała tematycznie celom badania). Uzyskane wyniki pozwalają na wyjaśnianie oraz wzbogacenie interpretacji danych ilościowych uzyskanych innymi metodami badawczymi.

### **1.2.6. Metoda doboru próby do badania FGI**

---

Moderatorzy, bazując na standardowym scenariuszu realizacji FGI, mieli za zadanie różnicować dyskusję w poszczególnych gremiach. Wywiady objęły:

- obszar doskonalenia powiązań systemu edukacyjnego z branżą IT i zaawansowanych technologii,
- sektor usług turystycznych i wypoczynkowo-rekreacyjnych,
- powiązanie systemu edukacyjnego z branżą spożywczą i rolną.

Respondenci zostali dobrani w sposób celowy. Przy doborze kierowano się reprezentatywnością branżową w wymienionych powyżej obszarach.

Zgodnie z założeniami metodycznymi udział w wywiadzie grupowym powinno wziąć około 6-8 osób. Na wywiad organizowany w Szczecinie zaproszono dziewiętnastu respondentów z terenu miasta Szczecina i subregionu szczecińskiego. Spotkanie badawcze zgodnie z założeniami ogniskowało się w obrębie branż IT i zaawansowanych technologii. Ostatecznie w wywiadzie uczestniczyło pięciu respondentów.

Na wywiad FGI organizowany w Stargardzie Szczecińskim zaproszono osiemnastu respondentów z terenu subregionu stargardzkiego. Spotkanie to miało na celu pogłębienie wiedzy na temat branży rolno-spożywczej. W przeprowadzonym wywiadzie uczestniczyło ostatecznie dwoje respondentów. Do udziału w trzecim zaplanowanym wywiadzie w Koszalinie zaproszonych zostało trzynastu osób z terenu subregionu koszalińskiego. Wywiad, zgodnie z przyjętymi założeniami, miał pogłębić wiedzę o specyfice branży turystycznej. Wobec obecności na spotkaniu tylko jednego zaproszonego uczestnika, w porozumieniu z Zamawiającym powtórzono organizację tego wywiadu w Szczecinie w późniejszym terminie. Na spotkanie to zaproszono dwadzieścioro respondentów ze Szczecina oraz subregionów szczecińskiego i koszalińskiego. Ostatecznie w tym wywiadzie grupowym wzięło udział czworo respondentów.

## 2. Sytuacja w powiatach województwa zachodniopomorskiego

### 2.1. Powiat białogardzki

W powiecie białogardzkim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 2,2% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (25%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 59,5% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (100%), informacji i komunikacji (100%), działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (100%) oraz pozostałej działalności usługowej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 38,4% całości. Największy odsetek stanowią w branży wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych oraz działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie białogardzkim. Warto nadmienić, że zerowe odsetki w tabeli nr 2 wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie białogardzkim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 2. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie białogardzkim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD <sup>2</sup>                                                                                                 | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 0,0%             | 48,1%          | 51,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 4,3%             | 65,2%          | 30,4%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 1,6%             | 74,2%          | 24,2%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 0,0%             | 44,4%          | 55,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

<sup>2</sup>Klasyfikacja PKD wykorzystywana w raporcie na podstawie: [http://stat.gov.pl/klasyfikacje/pkd\\_07/pkd\\_07.html](http://stat.gov.pl/klasyfikacje/pkd_07/pkd_07.html), data dostępu: 20.12.2010 r.

| Branże wg PKD <sup>2</sup>                                                         | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| J. Informacja i komunikacja                                                        | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                         | 25,0%            | 50,0%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                              | 14,3%            | 57,1%          | 28,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                 | 0,0%             | 71,4%          | 28,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 15,0%          | 85,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0%             | 57,1%          | 42,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

### 2.1.1. Kluczowe zawody

Tabela 3 przedstawia listę zawodów kluczowych, czyli zawodów, w których zatrudnionych jest najwięcej pracowników. Najpopularniejsze zawody kluczowe łącznie obejmują 40,3% udzielonych odpowiedzi. Najczęściej wskazywany zawód to sprzedawca. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędów statystycznych, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 3. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie białogardzkim

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca                    | 30       | 15,3%              | 16,04%              | 24       | 13,0%              | 12,83%              |
| kierowca                      | 17       | 8,7%               | 9,09%               | 19       | 10,3%              | 10,16%              |
| nauczyciel                    | 14       | 7,1%               | 7,49%               | 15       | 8,1%               | 8,02%               |
| pracownik produkcji           | 7        | 3,6%               | 3,74%               | 6        | 3,2%               | 3,21%               |
| mechanik samochodowy          | 6        | 3,1%               | 3,21%               | 9        | 4,9%               | 4,81%               |

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| ekonomista                    | 5        | 2,6%               | 2,67%               | 5        | 2,7%               | 2,67%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187<sup>3</sup>, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona duża część pracowników. Najczęściej wskazano na zawód sprzedawcy oraz kierowcy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 4. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie białogardzkim

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| sprzedawca                    | 10       | 7,4%               | 7             | 5,9%               |
| kierowca                      | 9        | 6,7%               | 9             | 7,6%               |
| księgowy                      | 6        | 4,4%               | 4             | 3,4%               |
| pracownik administracji       | 5        | 3,7%               | 6             | 5,0%               |
| piekarz                       | 4        | 3,0%               | 6             | 5,0%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

#### 2.1.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie średnie techniczne (32,2%). Rzadziej deklarowano preferencję dla wykształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym (27,4%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania. W perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy nie deklarują zmiany swoich preferencji w tej kwestii. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

<sup>3</sup> Uwaga metodyczna dotycząca całego raportu: liczebność (N) odpowiedzi na niektóre pytania może być niższa od liczebności próby dla danego powiatu, co wynika z nieudzielenia odpowiedzi na te pytania przez część respondentów.



**Tabela 5. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie białogardzkim (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 12,9%   | 16,5%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 13,4%   | 14,8%         |
| średnie techniczne                   | 32,2%   | 34,3%         |
| średnie ogólne                       | 15,8%   | 17,7%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 27,4%   | 27,9%         |
| nie ma to znaczenia                  | 23,4%   | 20,6%         |
| inne                                 | 8,3%    | 7,5%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,7 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=191, październik-listopad 2010 r.

### **2.1.3. Umiejętności „twarde”**

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (90,5%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na takie cechy, jak umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (50,3%) czy posiadanie prawa jazdy (48,3%) lub obsługa oprogramowania biurowego (46,7%).

**Tabela 6. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie białogardzkim (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 50,3%   | 50,3%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 90,5%   | 89,6%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 48,3%   | 50,1%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 46,7%   | 45,6%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 27,7%   | 26,5%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=191, październik-listopad 2010 r.

### **2.1.4. Umiejętności „miękkie”**

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (90,0%), a także dyspozycyjność (85,4%) oraz gotowość do ciągłego uczenia się (77,7%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (63,9%). Nie przewiduje się wzrostu znaczenia którejkolwiek z tych dyspozycji w perspektywie nadchodzących pięciu lat.



**Tabela 7. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie białogardzkim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 85,4%   | 85,2%         |
| komunikatywność                  | 90,0%   | 89,0%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 77,7%   | 78,7%         |
| zdolności manualne               | 63,9%   | 61,3%         |
| znajomość języków obcych         | 26,3%   | 29,7%         |
| inne                             | 22,8%   | 21,7%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 11,9 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=191, październik-listopad 2010 r.**

#### **2.1.5.Profil demograficzny**

Blisko połowa badanych uznała, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (49,7%). Osoby, które uznały, iż jest inaczej, w przeważającej części twierdziły, że pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu. Było to 49,2% ogółu badanych, a zatem różnica między badanymi, dla których miejsce zamieszkania pracownika jest obojętne, a badanymi preferującymi bliskie zamieszkanie swoich pracowników, jest nieznaczna. Teoretycznie więc, po uwzględnieniu błędu statystycznego, możliwa jest sytuacja, że w populacji ogólnej pogląd głoszący, iż miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia, występuje dużo częściej bądź dużo rzadziej niż odpowiedź pierwsza.

**Tabela 8. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie białogardzkim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 49,2%   | 48,6%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 1,2%    | 1,1%          |
| nie ma to znaczenia                     | 49,7%   | 50,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=191, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy z powiatu białogardzkiego deklarują również, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (54,3%). Jednak często przyznają, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci – mężczyzna (36,2%). W świetle błędu statystycznego możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”.

**Tabela 9. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie białogardzkim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 9,5%    | 9,3%          |
| mężczyzna           | 36,2%   | 35,9%         |
| nie ma to znaczenia | 54,3%   | 54,8%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

Spośród badanych pracodawców 50,4% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy. Gdy jednak muszą zdecydować się na jakiś wybór, wskazują na osoby między 26 a 45 rokiem życia (44,9%), czyli grupę najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>4</sup>). Ze względu na możliwe wartości błędu statystycznego, trudno zawyrokować, która z tych opcji występuje w populacji częściej.

**Tabela 10. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie białogardzkim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi do 25 lat                                       | 2,9%    | 4,0%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 44,9%   | 45,0%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 1,8%    | 1,7%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 50,4%   | 49,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

Znacznie bardziej (w negatywnym tego słowa znaczeniu) badani pracodawcy pozostają wrażliwi na niepełnosprawność potencjalnych pracowników. Często uznają ją za dużą barierę (32,2%) bądź znaczącą barierę (32,1%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co osoby pełnosprawne, oscyluje poniżej 25% i nic nie wskazuje, by miał ulec poprawie na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 11. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie białogardzkim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 32,2%   | 30,9%         |
| raczej nie        | 32,2%   | 29,8%         |

<sup>4</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny. Osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok w porównaniu z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż różnica ta nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| trudno powiedzieć | 12,3%   | 15,4%         |
| raczej tak        | 11,0%   | 10,8%         |
| zdecydowanie tak  | 12,3%   | 13,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=191, październik-listopad 2010 r.**

Badani białogardzcy pracodawcy starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (60,0% – odpowiedź dominująca, nawet przyjmując maksymalną wartość błędu statystycznego). Gdy jednak przyznają, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy, zdecydowanie częściej wskazują na pozytywny wpływ (33,5%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową.

**Tabela 12. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie białogardzkim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 33,5%   | 34,4%         |
| nie                              | 6,5%    | 6,4%          |
| nie ma to znaczenia              | 60,0%   | 59,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=197, N=191, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie bądź nieposiadanie przez niego dzieci. Od podobnej podstawy oceny odżegnuje się 77,0% osób. Nawet przyjąwszy największy możliwy przy tej zmiennej błąd statystyczny, można mieć pewność, że opinię taką podziela większość pracodawców w powiecie. Stosunkowo często wskazują jednak, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (17,1%).

**Tabela 13. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie białogardzkim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 17,1%   | 16,7%         |
| nie                 | 5,9%    | 5,8%          |
| nie ma to znaczenia | 77,0%   | 77,5%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 11,5 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=191, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy wyrażają bardzo zróżnicowane preferencje dotyczące doświadczenia zawodowego. Najczęściej wskazuje się na doświadczenie powyżej dwóch lat (36,8%), lecz niewiele rzadziej wskazywano, iż nie jest ono w ogóle potrzebne (33,5%). Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która odpowiedź jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 14. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego w powiecie białogardzkim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 33,5%   | 32,7%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 27,5%   | 26,8%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 36,8%   | 38,2%         |
| inne                                                                           | 2,3%    | 2,3%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,2 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

#### **2.1.6. Kompetencje**

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 52,7% badanych. Praca samodzielna dotyczy 36,2% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju.

**Tabela 15. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie białogardzkim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                              | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                         | 5,9%    | 5,8%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                     | 52,7%   | 52,6%         |
| praca samodzielna                                                       | 36,2%   | 35,9%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                 | 2,3%    | 2,8%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                       | 0,0%    | 0,0%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju | 2,9%    | 2,8%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

#### **2.1.7. Podsumowanie**

Powiat białogardzki jest zdominowany przez niewielkie liczebnie firmy, w których wykonuje się zawody niewymagające szczególnie wysokich poziomów wykształcenia i szczególnych (unikatowych) umiejętności. Zwrócić jednak musi uwagę fakt, iż pożądanym poziomem wykształcenia potencjalnego (i aktualnego) pracownika jest wykształcenie co najmniej średnie (uwzględniając razem wykształcenie średnie techniczne i ogólne, otrzymujemy 48,0% odpowiedzi na pytanie o preferowane wykształcenie). Więcej niż 1/4 pracodawców (26,3%) wskazuje nawet na wykształcenie wyższe jako preferowane, a nawet wymagane (choć odnosi się to w dużej mierze do placówek oświatowych i do nauczycieli).

Preferencje te będą się wzmacniały w przyszłości (w przypadku wykształcenia średniego wzrost liczby odpowiedzi wskazujących na taki poziom edukacji pracowników wzrasta do 52,0%, w przypadku wykształcenia wyższego wzrasta do 31,3%). Zanika brak zainteresowania poziomem i rodzajem wykształcenia posiadanego przez pracowników lub kandydatów do pracy (z 23,4% do 20,6%). Nie musi to oznaczać, że białogardzki rynek pracy obfituje w wysoko wyspecjalizowane, nowoczesne i skomplikowane miejsca i stanowiska pracy – jest jednak świadectwem zmian standardów i oczekiwań w stosunku do ubiegających się o zatrudnienie. Nacisk kładziony na pewne pożądane cechy pracownika – dyspozycyjność, komunikatywność, ale przede wszystkim gotowość do ciągłego uczenia się – jest wyrazem przekonania, iż pracownik powinien już w momencie startu pracy zawodowej dysponować określonymi cechami, dyspozycjami i umiejętnościami, których opanowanie jest znacznie łatwiejsze w przypadku osób legitymujących się średnim lub wyższym poziomem wykształcenia. Umiejętność obsługi specjalistycznych urządzeń, maszyn itp. może być wpojona już w trakcie pracy. Świadczy o tym wypowiedź jednego z pracodawców (wywiad IDI):

*Szkola. Szkoła uczy, no, nie uczy rzemiosła, nie? Rzemiosła uczy rzemieślnik, nie? A szkoła – tam te wyższe. Ale po prostu nie ma – nie ma chętnych do nauki zawodu. Ale takich, co są na trzy lata. Jest OHP. OHP to jest tragedia. Nikt się nie chce uczyć, chce tylko iść do jakiegoś zawodu, gdzie dużo się zarabia i szybko się zarabia, a nikt nie chce się nauczyć jakiegoś konkretnego zawodu i potem przypuścimy chce otwierać firmę czy gdzieś iść do jakiegoś rzemieślnika, żeby po prostu zarobić trochę. To nie, tylko każdy tak chce jak najszybciej, jak najwięcej, bo już czas goni, nie wiem jak. A o wykształcenie uczniów wcale nie jest łatwo. Nie ma chętnych w sensie (...) nauczania się zawodu. Bo mówię: ja kiedyś miałem normalnych uczniów [sic!], miałem trzech-czterech do nauki zawodu, teraz mam OHP. No, ale to są oni na dwa lata, ewentualnie na rok. I sobie idą, ale oni się w ten sposób nie nauczą chyba niczego. Tylko troszkę, co tam połapią wiedzę, aby już nie chodzili po mieście i nie rozrabiali. Jakies obowiązki powoli w nich trzeba wpajać, nie?*

Inne cechy pracowników, takie jak wiek, płeć, stan rodzinny, nie odgrywają w takiej sytuacji większej roli. Daje się jednak zauważyć większą „przychylność” dla mężczyzn, dla mieszkających w pobliżu (dyspozycyjność), dla ludzi raczej w „sile wieku”, a więc ani za „młodych” (niedoświadczonych), ani za „starych” (trudniej poddających się procesom uczenia). Musi jednak niepokoić aż nadto wyraźny sceptycyzm, co do możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych. Znamionuje to istnienie barier na rynku pracy dla określonej kategorii potencjalnych kandydatów do pracy. Jest także wskaźnikiem ukształtowania się tego rynku w sposób, który wyklucza, a przynajmniej poważnie ogranicza szanse osób niepełnosprawnych na zdobycie pracy. Jest to jedno z najważniejszych ustaleń płynących z analizy wypowiedzi udzielanych przez pracodawców z terenu powiatu białogardzkiego – nie jest to region ukierunkowany na tworzenie i rozwijanie nowych miejsc pracy, uwzględniających potrzeby (i możliwości) innych grup zawodowych niż te, które są już obecne na lokalnych rynkach pracy.

## 2.2. Powiat choszczeński

W powiecie choszczeńskim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 5% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w transporcie i gospodarce magazynowej (20%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 52,5% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży pozostałej działalności usługowej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 42% całości. Największy odsetek stanowią w branży wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie choszczeńskim (0,6%). Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie choszczeńskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 16. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 12,5%            | 12,5%          | 75,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 0,0%             | 28,6%          | 71,4%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 7,1%             | 50,0%          | 42,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 7,7%             | 80,8%          | 11,5%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowa                                                                                       | 20,0%            | 80,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 0,0%             | 16,7%          | 83,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 16,7%            | 66,7%          | 16,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 12,5%            | 50,0%          | 37,5%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |



| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0%             | 33,3%          | 66,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 30,0%          | 60,0%            | 10,0%             | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 6,7%           | 93,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0%             | 69,2%          | 30,8%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

### 2.2.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona kafeteria, lecz dopiero po udzieleniu odpowiedzi zostały skategoryzowane. Tabela nr 17 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 36,1% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz nauczyciel. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 17. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie choszczeńskim

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca                    | 22       | 12,0%              | 12,64%              | 27       | 15,3%              | 15,52%              |
| nauczyciel                    | 17       | 9,3%               | 9,77%               | 17       | 9,6%               | 9,77%               |
| pracownik biurowy             | 6        | 3,3%               | 3,45%               | 7        | 4,0%               | 4,02%               |
| pracownik socjalny            | 6        | 3,3%               | 3,45%               | 6        | 3,4%               | 3,45%               |
| kierowca                      | 5        | 2,7%               | 2,87%               | 9        | 5,1%               | 5,17%               |
| leśniczy                      | 5        | 2,7%               | 2,87%               | 5        | 2,8%               | 2,87%               |
| pracownik fizyczny            | 5        | 2,7%               | 2,87%               | 5        | 2,8%               | 2,87%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=174, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód kierowcy, sprzątacza, kucharza, magazyniera i sprzedawcy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

**Tabela 18. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie choszczeńskim**

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| kierowca                      | 13       | 7,7%               | 12            | 7,9%               |
| sprzątacza                    | 11       | 6,5%               | 10            | 6,6%               |
| kucharz                       | 8        | 4,7%               | 7             | 4,6%               |
| magazynier                    | 8        | 4,7%               | 8             | 5,3%               |
| sprzedawca                    | 8        | 4,7%               | 8             | 5,3%               |
| pracownik administracji       | 6        | 3,6%               | 4             | 2,6%               |
| pracownik biurowy             | 6        | 3,6%               | 5             | 3,3%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=112, październik-listopad 2010 r.

### 2.2.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Badani pracodawcy bardzo różnili się w preferencjach dotyczących wykształcenia osoby wykonującej zawód kluczowy. Najczęściej wskazywano na wykształcenie średnie techniczne (30,6%). Więcej niż 20% badanych wskazywało też na wykształcenie średnie ogólne (24,0%), wyższe ekonomiczne lub humanistyczne (21,2%) czy zasadnicze zawodowe (20,6%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania, ale w perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy nie spodziewają się zasadniczych zmian w swoich preferencjach. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 19. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 13,5%   | 13,9%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 21,2%   | 21,2%         |
| średnie techniczne                   | 30,6%   | 29,0%         |
| średnie ogólne                       | 24,0%   | 23,3%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 20,6%   | 18,9%         |



| Wykształcenie       | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| nie ma to znaczenia | 17,3%   | 19,2%         |
| inne                | 16,4%   | 16,1%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,5 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=187, październik-listopad 2010 r.

### 2.2.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (90,1%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na taką cechę, jak obsługa oprogramowania biurowego (62,4%).

Tabela 20. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 45,4%   | 47,1%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 90,1%   | 89,4%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 49,5%   | 50,9%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 62,4%   | 62,1%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=187, październik-listopad 2010 r.

### 2.2.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (95,0%), a także gotowość do ciągłego uczenia się (79,5%) i dyspozycyjność (86,7%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (58,5%).

Tabela 21. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 86,7%   | 87,3%         |
| komunikatywność                  | 95,0%   | 94,1%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 79,5%   | 78,9%         |
| zdolności manualne               | 58,5%   | 57,2%         |
| znajomość języków obcych         | 25,3%   | 30,8%         |

| Umiejętności osobiste | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------|---------|---------------|
| inne                  | 24,1%   | 23,9%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,7 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=187, październik-listopad 2010 r.

## 2.2.5.Profil demograficzny

Większość badanych uznała, iż pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze powiatu (58,9%). Dla 40,5% badanych miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia. Teoretycznie jednak, po uwzględnieniu błędu statystycznego, możliwa jest sytuacja, że w populacji to pogląd głoszący, iż miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia, występuje najczęściej.

Tabela 22. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 58,9%   | 57,6%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 0,6%    | 0,6%          |
| nie ma to znaczenia                     | 40,5%   | 41,8%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=187, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy deklarują, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (44,8%). Jednak niewiele rzadziej przyznają, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci – mężczyzna (39,1%). W świetle błędu statystycznego możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”.

Tabela 23. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 16,1%   | 13,0%         |
| mężczyzna           | 39,1%   | 37,6%         |
| nie ma to znaczenia | 44,8%   | 49,4%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=187, październik-listopad 2010 r.

Spośród badanych pracodawców 54,3% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i twierdzi, że cecha ta nie ma wpływu na to, jak pracownik wykonuje zawód kluczowy. Jeśli jednak dokonują już wyboru, wtedy wybierają osoby między 26 a 45 rokiem życia (42,6%), czyli grupę wiekową najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych

zawodowo<sup>5</sup>). Ze względu na możliwe wartości błędu statystycznego trudno zawyrokować, która z tych opcji występuje w populacji częściej.

**Tabela 24. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 1,8%    | 2,8%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 42,6%   | 43,3%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 1,3%    | 1,2%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 54,3%   | 52,7%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.**

Dla wielu pracodawców problemem jest niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (32,5%) bądź znaczącą barierę (35,5%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co osoby pełnosprawne, oscyluje wokół 20%, i nic nie wskazuje, by miał ulec poprawie na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 25. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 32,5%   | 29,7%         |
| raczej nie        | 35,5%   | 37,6%         |
| trudno powiedzieć | 10,3%   | 10,9%         |
| raczej tak        | 9,7%    | 10,3%         |
| zdecydowanie tak  | 12,1%   | 11,5%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (48,8%). Ci jednak, którzy są odmiennego zdania, zdecydowanie częściej wskazują na pozytywny wpływ (48,8%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe.

<sup>5</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 26. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 48,8%   | 48,6%         |
| nie                              | 2,4%    | 3,4%          |
| nie ma to znaczenia              | 48,8%   | 48,0%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=187, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie bądź nieposiadanie przez niego dzieci. Od podobnej podstawy oceny odżegnuje się 71,0% badanych. Nawet przyjmąwszy największy możliwy przy tej zmiennej błąd statystyczny, można mieć pewność, że opinię taką podziela większość pracodawców w powiecie. Często jednak wskazują, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (25,3%).

**Tabela 27. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 25,3%   | 25,2%         |
| nie                 | 3,6%    | 4,6%          |
| nie ma to znaczenia | 71,0%   | 70,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,4 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=187, październik-listopad 2010 r.**

Ponad 1/3 badanych pracodawców nie ma wobec kandydatów do pracy w ich zakładach wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego, jednak większość z nich preferuje osoby mogące wylegitymować się choćby minimalnym stażem pracy, posiadające nawet niewielkie doświadczenie zawodowe (62,4%). Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która odpowiedź jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 28. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 35,2%   | 34,5%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 36,6%   | 36,4%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 25,8%   | 25,7%         |
| inne                                                                           | 2,5%    | 3,5%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=187, październik-listopad 2010 r.**

## 2.2.6. Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 54,6% badanych. Praca samodzielna dotyczy 31,3% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju.

**Tabela 29. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                              | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                         | 8,0%    | 8,1%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                     | 54,6%   | 54,7%         |
| praca samodzielna                                                       | 31,3%   | 31,5%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                 | 2,4%    | 2,3%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                       | 0,0%    | 0,0%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju | 3,6%    | 3,5%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=187, październik-listopad 2010 r.

## 2.2.7. Podsumowanie

Zawodem kluczowym w powiecie choszczeńskim, podobnie jak i w wielu innych powiatach województwa, jest zawód sprzedawcy. W drugim i trzecim rzędzie wskazuje się na zawody: kierowcy, sprzątacza, kucharza i magazyniera.

Wymagania stawiane przed takimi pracownikami w zakresie posiadanego wykształcenia siłą rzeczy nie mogą być zbyt wysokie. Może to wynikać z problemów ze znalezieniem pracowników, o czym świadczy wypowiedź jednego z pracodawców udzielona w trakcie wywiadu IDI:

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |   |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| „ | To jest ten paradoks, o którym nieraz słyszałam. Z jednej strony jest bezrobocie, a z drugiej problem ze znalezieniem dobrych, uczciwych, rzetelnych pracowników. (...) Problem jest ze znalezieniem ludzi z odpowiednimi kwalifikacjami, i w ogóle takich ludzi, którzy będą pracować rzetelnie. Pracownicy okazują się niekompetentni, nieuczciwi, nierzetelni, leniwi. Po prostu pracodawcy nie są zadowoleni z jakości pracy pracowników. Pracownicy są bardzo często wybredni. Pracodawcy skarżą się, że oczekują... zbyt wygórowane stawiają wymagania. | ” |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|

Mimo to pracodawcy z powiatu choszczeńskiego różnią się nieco pod tym względem od pracodawców z innych powiatów. Najwyżej cenią sobie (lub uważają za najbardziej przydatne) wykształcenie na poziomie średniego zawodowego – 30,6%, a zaraz potem średniego ogólnego – 24,0%. Jest to jeden z nielicznych powiatów, w których nie występuje prymat wykształcenia zasadniczego zawodowego (składną najbardziej przydatnego dla wielu zawodów wskazanych jako kluczowe).

Stosunkowo niewielkim uznaniem (zapotrzebowaniem) cieszy się wykształcenie wyższe techniczne. Dodatkowo warte jest odnotowania, iż pracodawcy nie zamierzają zmieniać swych preferencji dotyczących poziomów wykształcenia reprezentowanych przez pracowników.

Nie będą również zmieniane preferencje dotyczące umiejętności „twardych” i „miękkich”. Cenieni będą pracownicy dbający o porządek na swoim stanowisku pracy, komunikatywni, uczący się, ale także (co może dziwić w kontekście liczebności zawodów kluczowych) posiadający znajomość programów biurowych. Wypowiedź w trakcie wywiadu IDI:

” No, wiele czynników. To zależy, na jakie stanowisko przyjmujemy osobę. Musi przede wszystkim spełniać wymagania formalne, które są postawione i posiadać cechy osobowościowe odpowiednie – ale to jest tutaj bardzo zależne od tego, na jakie stanowisko pracownik jest przyjmowany. ”

Spora liczba pracodawców, bo ponad 1/3 (35,2%), nie stawia także żadnych wymagań w zakresie niezbędnego doświadczenia zawodowego pracowników. Pracodawcy z terenu powiatu choszczeńskiego jawią się (wziawszy pod uwagę wszystkie ich wypowiedzi) jako zbiorowość stawiająca najmniejsze wymagania pod adresem swoich pracowników, niemal w każdym zakresie.

### 2.3. Powiat drawski

W powiecie drawskim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 3,2% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w informacji i komunikacji (33,3%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 49,5% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży transportu i gospodarcze magazynowej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 47,3% całości. Największy odsetek stanowią w branży górnictwa i wydobywania (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie drawskim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie drawskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 30. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie drawskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 8,3%             | 66,7%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 0,0%             | 23,5%          | 76,5%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 40,0%          | 60,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 0,0%             | 60,0%          | 40,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 5,5%             | 63,6%          | 30,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 6,7%             | 46,7%          | 46,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 33,3%            | 66,7%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 0,0%             | 80,0%          | 20,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 0,0%             | 90,0%          | 10,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                                                  | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |



| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 18,2%          | 81,8%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 14,3%          | 85,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 40,0%          | 60,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

### 2.3.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona kafeteria odpowiedzi, zostały one skategoryzowane dopiero po ich udzieleniu. Tabela 31 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów kluczowych, łącznie obejmującą 26,4% udzielonych odpowiedzi. Najczęściej wskazywany zawód to sprzedawca. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 31. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie drawskim

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 29       | 14,7%              | 15,85%              | 28       | 14,8%              | 15,30%              |
| nauczyciel      | 13       | 6,6%               | 7,10%               | 13       | 6,9%               | 7,10%               |
| kierowca        | 10       | 5,1%               | 5,46%               | 14       | 7,4%               | 7,65%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na dwa inne zawody, w których jest zatrudniona istotna część pracowników. Najczęściej wskazano na zawód kierowcy, sprzątacza oraz pracownika gospodarczego – zawody niewymagające specjalnych kwalifikacji (może poza zawodem kierowcy) i niedecydujące o wynikach gospodarowania firmy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.



**Tabela 32. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie drawskim**

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| kierowca                      | 12       | 7,7%               | 13            | 9,8%               |
| sprzątacze                    | 7        | 4,5%               | 4             | 3,0%               |
| pracownik gospodarczy         | 6        | 3,8%               | 6             | 4,5%               |
| monter                        | 5        | 3,2%               | 6             | 4,5%               |
| informatyk                    | 5        | 3,2%               | 5             | 3,8%               |
| sprzedawca                    | 4        | 2,6%               | 5             | 3,8%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=191, październik-listopad 2010 r.

### 2.3.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie średnie techniczne (35,7%). Rzadziej wskazywano na zasadnicze zawodowe (24,6%) i średnie ogólne (23,2%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania na pracowników o określonym poziomie wykształcenia. W perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy nie deklarują zmiany swoich preferencji w tej kwestii. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 33. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie drawskim (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 18,0%   | 19,8%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 21,6%   | 22,7%         |
| średnie techniczne                   | 35,7%   | 37,0%         |
| średnie ogólne                       | 23,2%   | 22,5%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 24,6%   | 22,7%         |
| nie ma to znaczenia                  | 14,8%   | 15,0%         |
| inne                                 | 11,3%   | 9,2%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=191, październik-listopad 2010 r.

### 2.3.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (85,7%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często,

wskazywano też na takie cechy, jak umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (50,1%) czy posiadanie prawa jazdy (49,9%) lub obsługa oprogramowania biurowego (46,5%).

**Tabela 34. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie drawskim (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 50,1%   | 50,4%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 85,7%   | 84,2%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 49,9%   | 51,9%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 46,5%   | 46,2%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 25,7%   | 24,7%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=191, październik-listopad 2010 r.

#### **2.3.4. Umiejętności „miękkie”**

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (91,0%), a także dyspozycyjność (85,0%) oraz gotowość do ciągłego uczenia się (81,5%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (64,6%). Nie przewiduje się wzrostu znaczenia którejkolwiek z cech w perspektywie nadchodzących pięciu lat. Oczekiwania wobec umiejętności, jakimi miałby się cechować pracownik w perspektywie kilku następnych lat, nie odbiegają od wzorca stworzonego i pielęgnowanego w chwili obecnej.

**Tabela 35. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie drawskim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 85,0%   | 83,2%         |
| komunikatywność                  | 91,0%   | 89,6%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 81,5%   | 79,8%         |
| zdolności manualne               | 64,6%   | 62,9%         |
| znajomość języków obcych         | 22,9%   | 26,7%         |
| inne                             | 18,5%   | 17,9%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=191, październik-listopad 2010 r.

### 2.3.5.Profil demograficzny

Większość badanych uznała, iż pracownik powinien mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze powiatu (63,6%). Odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma znaczenia dla 35,8% badanych. Kolejność odpowiedzi pod względem częstości ich występowania jest istotna statystycznie.

**Tabela 36. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie drawskim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 63,6%   | 63,5%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 0,6%    | 0,6%          |
| nie ma to znaczenia                     | 35,8%   | 35,9%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=191, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy deklarują, iż również płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (55,3%). Często jednak przyznają, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy mężczyzna (36,3%). Należy tu zwrócić uwagę na fakt, iż zawody wskazane jako kluczowe (w pierwszym, ale także w drugim i trzecim rzędzie) nie są zawodami, które byłyby „przypisane” którejkolwiek z płci. Co więcej, niektóre z nich, jak np. nauczyciel czy sprzątac (a raczej sprzątaczką), w rzeczywistości częściej obsadzone są przez kobiety. Może to oznaczać, iż respondenci wskazujący na mniej popularne zawody kluczowe wskazywali na zawody o bardziej zmaskulinizowanym charakterze. W świetle błędu statystycznego możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”.

**Tabela 37. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie drawskim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 8,3%    | 9,8%          |
| mężczyzna           | 36,3%   | 34,7%         |
| nie ma to znaczenia | 55,3%   | 55,5%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=191, październik-listopad 2010 r.**

Spośród badanych pracodawców 59,0% uważa, że wiek pracownika nie ma wpływu na jego pracę. Gdy jednak dokonują wyboru, wskazują jako swoją preferencję osoby między 26 a 45 rokiem życia (36,9%), czyli osoby znajdujące się w najliczniej reprezentowanej na rynku pracy grupie wiekowej (wśród aktywnych zawodowo<sup>6</sup>). Ze względu na możliwe wartości błędu statystycznego, trudno zawyrokować, która z tych opcji występuje w populacji częściej.

<sup>6</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 38. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie drawskim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 1,8%    | 3,5%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 36,9%   | 35,8%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 1,8%    | 1,1%          |
| osoby, które są na emeryturze (rencie)                                                        | 0,6%    | 0,6%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 59,0%   | 59,0%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

Prawie 2/3 badanych za dużą (32,1%) bądź znaczącą barierę (30,3%) w wykonywaniu zawodu uznaje niepełnosprawność potencjalnych pracowników. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co pozostali pracownicy, oscyluje w okolicach 25% i nic nie wskazuje, by miał ulec zmianie (poprawie) na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 39. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie drawskim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 32,1%   | 31,1%         |
| raczej nie        | 30,3%   | 31,2%         |
| trudno powiedzieć | 9,6%    | 9,3%          |
| raczej tak        | 14,3%   | 15,0%         |
| zdecydowanie tak  | 13,7%   | 13,3%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (53,0%). Gdy jednak muszą dokonać stosownej oceny, przyznają, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy i wskazują wtedy, że jest on pozytywny (42,8%). Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe. Niewykluczone również, że w całej populacji dwie najczęstsze opinie cieszą się podobną popularnością.

**Tabela 40. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie drawskim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 42,8%   | 42,7%         |
| nie                              | 4,2%    | 4,1%          |
| nie ma to znaczenia              | 53,0%   | 53,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie bądź nieposiadanie przez niego dzieci. Od podobnej podstawy oceny odżegnuje się 71,5% osób. Stosunkowo często wskazują jednak, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (22,5%).

**Tabela 41. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie drawskim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 22,5%   | 22,5%         |
| nie                 | 5,9%    | 6,4%          |
| nie ma to znaczenia | 71,5%   | 71,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,4 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy wyrażają bardzo zróżnicowane preferencje dotyczące doświadczenia zawodowego. Najczęściej wskazywano, iż doświadczenie nie jest w ogóle wymagane (35,7%). Równie często wskazuje się, że kandydat do pracy powinien posiadać co najmniej niewielki staż, albo nawet, iż staż dotychczasowej pracy powinien wynosić powyżej 2 lat (31,1% oraz 31,4%). Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która odpowiedź jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 42. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie drawskim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 35,7%   | 33,5%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 31,1%   | 31,3%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 31,4%   | 33,4%         |
| inne                                                                           | 1,8%    | 1,8%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

### 2.3.6. Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 52,7% badanych. Praca samodzielna dotyczy 36,2% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć związane są ze stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 43. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie drawskim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 6,5%    | 6,4%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 63,8%   | 63,7%         |
| praca samodzielna                                                                 | 27,2%   | 27,0%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 1,8%    | 1,7%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,0%    | 0,0%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 0,6%    | 1,2%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

### 2.3.7. Podsumowanie

Pracodawcy z terenu powiatu drawskiego nie są specjalnie wymagający wobec swoich pracowników. Pod tym względem są podobni do pracodawców z wielu innych powiatów, w których rynek pracy obraca się wokół działalności handlowej (w oparciu o rynek lokalny) oraz usługi. Taki stan jest również charakterystyczny dla powiatów oddalonych od centrów (miejskich, gospodarczych) regionu. Pracodawcy korzystają i sięgają po takich pracowników, jacy są dostępni i jacy najlepiej mogą wykonywać zawody kluczowe. Takimi zaś są zawody sprzedawcy, kierowcy, sprzętacza oraz pracownika gospodarczego.

Do wykonywania takich prac wystarczą pracownicy niekoniecznie posiadający wykształcenie wyższe. Mogą posiadać wykształcenie średnie techniczne (35,7% wskazań), zasadnicze zawodowe (24,6%) oraz średnie ogólne (23,2%). Nie należy oczekiwać wzrostu wymagań w tym zakresie w perspektywie następnych lat. Pracownik przede wszystkim powinien być motywowany do pracy, posiadać chęć jej wykonywania w nienaganny sposób. Jeden z pracodawców ujmuje to w ten sposób (wywiad IDI):

”

*To znaczy, w pierwszym rzędzie, żeby mógł pracować, tak jak kończy szkołę i zdaje egzamin czeladniczy, on musi nie bać się pracy. Pracować. A dopiero, potem, że umie zawód. Dwie wersje – jedna praca. Raz, że on wie, że rano przychodzi, nie ma szefa, on wie, że musi na warsztacie posprzątać, przygotować stanowisko pracy, zabezpieczyć, podnośniki przesmarować, a drugie, to, że musi znać zawód swój, musi znać zawód. Zawodu jeszcze można się nauczyć, ale chęci do pracy to już trzeba mieć już wpojęne od podstaw w szkole zawodowej.*

”

Jest charakterystyczne dla takich właśnie rynków pracy, jak rynek drawski, iż nie przykładają się również większej wagi do takich cech, jak płeć czy wiek lub wcześniejsze przygotowanie zawodowe. Pracodawcy z powiatu drawskiego woleliby, co prawda, mieć do czynienia bardziej z mężczyznami niż kobietami (jako pracownikami zdolnymi poradzić sobie w zawodach kluczowych), osobami bardziej doświadczonymi zawodowo i znajdującymi się w wieku 25-45 lat, nie są to jednak preferencje aż tak wyraźne, jak ma to miejsce w innych powiatach (np. goleniowskim). Mimo wszystko 55,3% pracodawców twierdzi, iż płeć pracownika nie ma większego znaczenia, a aż 35,7% nie stawia żadnych wymagań w odniesieniu do stażu zawodowego. Tradycyjnie natomiast podchodzą pracodawcy nieufnie do zatrudniania osób niepełnosprawnych, trudności widzi tutaj 62,4% badanych.

## 2.4. Powiat goleniowski

W powiecie goleniowskim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 21,1% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w informacji i komunikacji (50%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 46,5% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży pozostałej działalności usługowej (87,5%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 32,4% całości. Największy odsetek stanowią w branży dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją, a także w administracji publicznej, obronie narodowej i obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie goleniowskim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie goleniowskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 44. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie goleniowskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 33,3%            | 16,7%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 9,5%             | 47,6%          | 42,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 33,3%            | 33,3%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 23,6%            | 54,5%          | 21,8%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 18,2%            | 45,5%          | 36,4%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 10,0%            | 80,0%          | 10,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 50,0%            | 50,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 33,3%            | 50,0%          | 16,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 33,3%            | 50,0%          | 16,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |



| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 20,0%          | 80,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0%             | 33,3%          | 66,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 25,0%            | 25,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 12,5%            | 87,5%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

#### 2.4.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona lista możliwych odpowiedzi, lecz dopiero po ich udzieleniu zostały one poddane kategoryzacji. Tabela nr 45 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 28,0% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz handlowiec.

Tabela 45. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie goleniowskim

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 20       | 13,0%              | 13,07%              | 20       | 10,3%              | 13,07%              |
| kierowca        | 10       | 7,0%               | 6,54%               | 13       | 6,7%               | 8,50%               |
| nauczyciel      | 9        | 6,0%               | 5,88%               | 12       | 6,2%               | 7,84%               |
| handlowiec      | 8        | 5,0%               | 5,23%               | 7        | 3,6%               | 4,58%               |
| kucharz         | 5        | 3,0%               | 3,27%               | 3        | 1,5%               | 1,96%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=153, październik-listopad 2010 r.

Pozostałe zawody kluczowe nie zostały w tabeli nr 45 uwzględnione ze względu na to, że wymieniane były przez jedną lub kilka osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich dobór był w znacznym stopniu losowy. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód sprzedawcy oraz księgowego. W dalszej kolejności wymieniane były zawody kierowcy i pracownika biurowo-administracyjnego. Te cztery zawody zdaniem respondentów będą również ważne i poszukiwane za 5 lat. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

**Tabela 46. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie goleniowskim**

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| sprzedawca                    | 15       | 9%                 | 11            | 5%                 |
| księgowy                      | 11       | 6%                 | 11            | 5%                 |
| kierowca                      | 7        | 4%                 | 14            | 7%                 |
| pracownik administracji       | 7        | 4%                 | 10            | 5%                 |
| magazynier                    | 5        | 3%                 | 4             | 2%                 |
| kelner                        | 4        | 2%                 | 3             | 1%                 |
| kucharz                       | 4        | 2%                 | 5             | 2%                 |
| mechanik                      | 4        | 2%                 | 6             | 3%                 |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=116, październik-listopad 2010 r.

#### **2.4.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach**

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie średnie techniczne (62,8%). Rzadziej wskazywano na zasadnicze zawodowe (57,7%). Badani pracodawcy deklarują, że za 5 lat wykształcenie kluczowych pracowników powinno wyglądać podobnie jak obecnie. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 47. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie goleniowskim (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 26,2%   | 28,6%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 21,5%   | 22,6%         |
| średnie techniczne                   | 62,8%   | 61,2%         |
| średnie ogólne                       | 39,1%   | 36,9%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 57,7%   | 57,7%         |
| nie ma to znaczenia                  | 5,1%    | 4,6%          |

| Wykształcenie | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------|---------|---------------|
| inne          | 6,0%    | 7,0%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=192, październik-listopad 2010 r.

#### 2.4.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (95,4%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na takie umiejętności jak obsługa specjalistycznych maszyn i urządzeń (60%). Ponad połowa badanych wskazała również na posiadanie prawa jazdy (59,6%) oraz umiejętność obsługi oprogramowania biurowego (52,5%).

Tabela 48. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie goleniowskim (% obserwacji)

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 60,0%   | 60,1%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 95,4%   | 95,9%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 59,6%   | 64,4%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 52,5%   | 54,8%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 39,4%   | 40,0%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=192, październik-listopad 2010 r.

#### 2.4.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (96,9%), a także gotowość do ciągłego uczenia się (90,5%) i dyspozycyjność (88%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Niemal 72% badanych wskazało, że oczekują od swoich pracowników zdolności manualnych. Znajomość języków obcych była najrzadziej wskazywaną odpowiedzią – wybrało ją ponad 41% respondentów.

Tabela 49. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie goleniowskim (% obserwacji)

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 88,0%   | 87,7%         |
| komunikatywność                  | 96,9%   | 96,6%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 90,5%   | 90,8%         |
| zdolności manualne               | 71,7%   | 70,5%         |

| Umiejętności osobiste    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------|---------|---------------|
| znajomość języków obcych | 41,6%   | 53,8%         |
| inne                     | 3,8%    | 4,2%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=192, październik-listopad 2010 r.

#### 2.4.5. Profil demograficzny

W przypadku oczekiwań dotyczących miejsca zamieszkania pracownika, większość badanych pracodawców uważa za najbardziej korzystną sytuację, gdy pracownik mieszka blisko zakładu pracy, na obszarze powiatu. Na tę odpowiedź wskazało 67,8% respondentów. Dla 27% badanych miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia. Kolejność odpowiedzi pod względem częstości ich występowania jest istotna statystycznie.

**Tabela 50. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie goleniowskim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 67,8%   | 66,2%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 5,2%    | 2,3%          |
| nie ma to znaczenia                     | 27,0%   | 31,5%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=192, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy odpowiadają, iż w sytuacji przyjmowania nowych pracowników preferowani są mężczyźni (ponad 46% wskazań). Tylko blisko 17% respondentów uważa, że kobieta byłaby odpowiedniejszą kandydatką do pracy w ich firmie. Prawdopodobnie wynika to z przekonań o tym, jakie prace przedstawiciele danej płci wykonują lepiej. Można więc sądzić, że kobiety w powiecie goleniowskim mogą mieć większe kłopoty ze znalezieniem pracy. Dla 36% badanych płeć kandydata nie ma znaczenia. Biorąc jednak pod uwagę błąd statystyczny, możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”.

**Tabela 51. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie goleniowskim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 16,8%   | 17,2%         |
| mężczyzna           | 46,1%   | 46,4%         |
| nie ma to znaczenia | 37,0%   | 36,4%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=192, październik-listopad 2010 r.

Spośród badanych pracodawców 55,7% preferuje osoby w wieku pomiędzy 26 a 45 rokiem życia, czyli osoby najliczniej reprezentowane na rynku pracy<sup>7</sup>. Osoby młodsze preferuje 6,6% respondentów, a osoby starsze zaledwie 4,4%. Dla jednej trzeciej badanych wiek ich pracowników nie ma znaczenia. Ze względu na możliwe wartości błędu statystycznego trudno zawyrokować, która z dwóch najpopularniejszych opcji występuje w populacji częściej.

**Tabela 52. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie goleniowskim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 6,6%    | 7,4%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 55,7%   | 56,8%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 4,4%    | 2,3%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 33,3%   | 32,9%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=192, październik-listopad 2010 r.**

Niepełnosprawność potencjalnego pracownika jest dla badanych pracodawców powiatu goleniowskiego znaczącym problemem. Tylko 10,6% respondentów uznało, że osoby wykonujące zawód kluczowy dla ich firmy mogą być niepełnosprawne. Niemal 72% badanych uznało, że osoby niepełnosprawne nie mogą wykonywać zawodu kluczowego. Odpowiedzi respondentów nie wskazują na to, by w ciągu najbliższych 5 lat miała nastąpić duża zmiana w tym zakresie. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 53. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie goleniowskim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 36,4%   | 37,6%         |
| raczej nie        | 35,4%   | 29,4%         |
| trudno powiedzieć | 17,6%   | 21,3%         |
| raczej tak        | 6,9%    | 8,3%          |
| zdecydowanie tak  | 3,7%    | 3,4%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=192, październik-listopad 2010 r.**

Ponad 47% badanych pracodawców oczekuje od swoich pracowników ustabilizowanej sytuacji rodzinnej teraz, jak i w ciągu najbliższych 5 lat. W ocenie 35,8% respondentów życie prywatne oraz ustabilizowana sytuacja rodzinna nie mają wpływu na wykonywanie pracy zawodowej.

<sup>7</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 54. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie goleniowskim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 47,2%   | 50,1%         |
| nie                              | 17,0%   | 14,5%         |
| nie ma to znaczenia              | 35,8%   | 35,4%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.**

Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe. Niewykluczone również, że w całej populacji dwie najczęstsze opinie cieszą się podobną popularnością.

Mniejsze znaczenie dla pracodawców ma fakt posiadania dzieci – ponad 48% badanych wskazuje, że nie jest dla nich ważne, czy dana osoba posiada w chwili obecnej potomstwo. Jednakże można zauważyć, iż posiadanie dzieci przez pracownika ich firmy w przyszłości według deklaracji stanie się mniej obojętne. Zanotowano wzrost odsetka osób, które deklarują, że dzieci staną się atutem bądź barierą w wykonywaniu pracy zawodowej. Jednak, biorąc pod uwagę błąd statystyczny, trudno traktować częstości występowania tych odpowiedzi w próbie jako w pełni odpowiadające sytuacji w populacji.

**Tabela 55. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie goleniowskim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 39,8%   | 46,1%         |
| nie                 | 11,8%   | 14,6%         |
| nie ma to znaczenia | 48,3%   | 39,3%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.**

Doświadczenie zawodowe w ocenie blisko 21% respondentów nie jest wymagane, co wskazuje na to, że pracodawcy są gotowi przeszkolić i przygotować do wykonywania zawodu swoich przyszłych pracowników. Może to również oznaczać, że wykonywana praca nie wymaga od przyszłego pracownika specjalistycznych umiejętności lub wysokich kwalifikacji. Jednakże najczęściej pracodawcy oczekują chociażby niewielkiego doświadczenia – taką odpowiedź wybrało blisko 46% respondentów. Ponad dwuletni staż jest oczekiwany przez 30% badanych. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która odpowiedź jest najczęstsza w populacji. Nic nie wskazuje na to, by w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie goleniowskim nastąpiła zmiana tendencji.

**Tabela 56. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie goleniowskim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 20,9%   | 19,7%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 45,9%   | 42,8%         |

| Doświadczenie zawodowe                                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat | 30,3%   | 34,6%         |
| inne                                                                     | 3,0%    | 3,0%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=192, październik-listopad 2010 r.

#### 2.4.6. Kompetencje

Zawody kluczowe w badanych przedsiębiorstwach wymagają w ocenie pracodawców stosunkowo wysokiej samodzielności. Ponad 49% respondentów wskazało, że praca w zawodzie kluczowym jest wykonywana częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielnie. W 29% badanych przypadków zdaniem respondentów praca jest wykonywana samodzielnie. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Znacznie rzadziej wskazywano, że praca w kluczowym zawodzie jest wykonywana pod bezpośrednim nadzorem (6,7%) lub też wymaga nadzorowania pracy innych (nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu – 11% wskazań, nadzorowanie pracy dużego zespołu – 1,5% wskazań, samodzielne zarządzanie – 2,4%).

Tabela 57. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie goleniowskim (% obserwacji)

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 6,7%    | 6,3%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 49,1%   | 45,9%         |
| praca samodzielna                                                                 | 29,3%   | 32,7%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 11,0%   | 10,4%         |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 1,5%    | 1,1%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 2,4%    | 3,6%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=192, październik-listopad 2010 r.

#### 2.4.7. Podsumowanie

Pracodawcy z terenu powiatu goleniowskiego należą pod wieloma względami do grupy niewymagającej specjalnych umiejętności, kwalifikacji czy poziomów wiedzy od swoich pracowników. Podstawowe wymagania stawiane przed pracownikami streszcza następująca wypowiedź pracodawcy udzielona w trakcie wywiadu IDI:

|   |                                                                                                                                                                                                             |   |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| „ | No, przede wszystkim musi lubić ten zawód, bo jeżeli idę tylko tak, bo akurat tam jest miejsce, to nigdy nic z tego nie będzie. No, poza tym, no co? No, głównie to, że on musi jednak, no, czuć ten zawód. | ” |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|



Ważne (a nawet najważniejsze) jest utrzymanie porządku na swoim stanowisku pracy. Liczą się także umiejętności obsługi specjalistycznego sprzętu. Umiejętności te zgodne są właściwie ze strukturą zawodową dominującą w goleniowskich zakładach pracy – najczęściej występującymi zawodami są m.in. sprzedawca i kierowca, a nic nie wskazuje, że zmieni się to w ciągu najbliższych lat. Dziwi jedynie niski poziom tolerancji dla dopuszczania do stanowisk kluczowych dla firmy osób niepełnosprawnych. O ile zawód kierowcy może w istocie sprawiać wiele kłopotów osobie niepełnosprawnej, o tyle wykonywanie zawodu sprzedawcy już znacznie mniej. Generalnie pracodawcy przy zatrudnianiu kierują się następującymi kryteriami (wywiad ID1):

„Dla pracodawców, które są najważniejsze... No, to po prostu, no, wiedza teoretyczna też. Na kursach, co tam są kierowani i poza tym, no, umiejętność znalezienia się w tym zawodzie, bo mamy takie sytuacje, że do innych tam zakładów przeszli, bo tam niby lepiej, ale niestety wracają tam, gdzie ich to bardziej interesuje, tak że no, chyba tak bym to określiła.

”

Wymagania wobec pracowników okazują się być niezmiennymi poza jednym wszakże wyjątkiem. Zarówno obecnie, jak i w niedalekiej przyszłości dla działalności firmy wystarczą pracownicy o posiadanych już poziomach wykształcenia. Najrzadziej wskazywana umiejętnością, którą powinien się legitymować pracownik, jest znajomość języków obcych, i ta właśnie umiejętność powinna być rozwinięta w przyszłości. Tylko w jej przypadku liczba wskazań w odniesieniu do perspektywy następnych 5 lat wzrosła o prawie 10 punktów procentowych (wszystkie inne wymagania pozostały na tym samym, obecnym poziomie).

Pracodawcy goleniowscy są także „tradycyjni” w ocenie innych cech pożądanego pracownika. Powinien raczej mieszkać w pobliżu, być dyspozycyjny, nie mieć kłopotów z komunikatywnością, lepiej, jeśli będzie mężczyzną z ustabilizowaną sytuacją rodzinną, winien też posiadać już jakieś doświadczenie zawodowe.



## 2.5. Powiat gryficki

W powiecie gryfickim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 18,6% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 54,3% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży informacji i komunikacji (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 27,1% całości. Największy odsetek stanowią w branży dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie gryfickim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie gryfickim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 58. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie gryfickim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 50,0%            | 50,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 25,0%            | 50,0%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 100,0%           | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 36,8%            | 31,6%          | 31,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 16,1%            | 71,0%          | 12,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 0,0%             | 75,0%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 14,8%            | 51,9%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 33,3%            | 50,0%          | 16,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 50,0%            | 33,3%          | 16,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 14,3%            | 42,9%          | 42,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 33,3%          | 66,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 25,0%          | 75,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 20,0%            | 40,0%          | 40,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 33,3%          | 66,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 22,2%            | 66,7%          | 11,1%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

### 2.5.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona lista możliwych odpowiedzi, lecz dopiero po udzieleniu zostały one poddane kategoryzacji. Tabela nr 59 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 34,3% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz nauczyciel. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 59. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie gryfickim

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 30       | 18,1%              | 19,11%              | 35       | 17,9%              | 22,29%              |
| nauczyciel      | 8        | 4,8%               | 5,10%               | 7        | 3,6%               | 4,46%               |
| kucharz         | 7        | 4,2%               | 4,46%               | 10       | 5,1%               | 6,37%               |
| kierowca        | 6        | 3,6%               | 3,82%               | 8        | 4,1%               | 5,10%               |
| mechanik        | 6        | 3,6%               | 3,82%               | 6        | 3,1%               | 3,82%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=157, październik-listopad 2010 r.

Pozostałe zawody kluczowe nie zostały w tabeli nr 59 uwzględnione ze względu na to, że wymieniane były przez mniej niż sześć osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich dobór był w znacznym stopniu losowy.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód kierowcy oraz kucharza. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

**Tabela 60. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie gryfickim**

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie             |         | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość odpowiedzi | Procent | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| kierowca                      | 14                  | 7,1%    | 18            | 7,6%               |
| kucharz                       | 14                  | 7,1%    | 16            | 6,8%               |
| kelner                        | 9                   | 4,6%    | 9             | 3,8%               |
| konserwator                   | 9                   | 4,6%    | 9             | 3,8%               |
| sprzątac                      | 8                   | 4,1%    | 11            | 4,7%               |
| operator maszyn               | 7                   | 3,6%    | 9             | 3,8%               |
| księgowy                      | 6                   | 3,0%    | 8             | 3,4%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=111, październik-listopad 2010 r.

#### **2.5.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach**

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe (58,5%). Rzadziej wskazywano na średnie techniczne (52,1%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania, a w perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy nie deklarują zasadniczych zmian. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 61. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie gryfickim (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 23,7%   | 27,9%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 25,2%   | 25,0%         |
| średnie techniczne                   | 52,1%   | 51,5%         |
| średnie ogólne                       | 44,2%   | 44,9%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 58,5%   | 54,9%         |
| nie ma to znaczenia                  | 6,4%    | 4,6%          |
| Inne                                 | 5,9%    | 6,5%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

### 2.5.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (97,2%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na taką cechę, jak obsługa oprogramowania biurowego (66,4%). Ponad połowa badanych wskazała również na umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (57,1%) oraz posiadanie prawa jazdy (54,9%).

**Tabela 62. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie gryfickim (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 57,1%   | 64,2%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 97,2%   | 96,6%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 54,9%   | 61,8%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 66,4%   | 65,3%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 39,3%   | 44,0%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

### 2.5.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (98,6%), a także dyspozycyjność (92,2%) i gotowość do ciągłego uczenia się (82,9%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (70,1%).

**Tabela 63. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie gryfickim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 92,2%   | 94,3%         |
| komunikatywność                  | 98,6%   | 98,3%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 82,9%   | 85,6%         |
| zdolności manualne               | 70,1%   | 74,6%         |
| znajomość języków obcych         | 46,3%   | 54,8%         |
| inne                             | 9,3%    | 9,8%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

### 2.5.5.Profil demograficzny

Większość badanych uznała, iż ich pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (77,1%). Odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma znaczenia dla 22,9% badanych. Kolejność odpowiedzi pod względem częstości ich występowania jest istotna statystycznie.

**Tabela 64. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie gryfickim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 77,1%   | 74,0%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 0,0%    | 1,8%          |
| nie ma to znaczenia                     | 22,9%   | 24,3%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy deklarują, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (50,8%). Gdy jednak przyznają się do preferowania określonej płci, uznają, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy mężczyzna (30,1%), co w świetle świadomości wielu respondentów, że wskazywanie na określoną płeć nie jest poprawne politycznie, świadczy o znacznej przewadze mężczyzn na gryfickim rynku pracy.

**Tabela 65. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie gryfickim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 19,2%   | 20,1%         |
| mężczyzna           | 30,1%   | 31,3%         |
| nie ma to znaczenia | 50,8%   | 48,6%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

Spośród badanych pracodawców 31,5% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy. Jednak w większości wskazują na jednostki między 26 a 45 rokiem życia (59,9%), czyli kategorię najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>8</sup>) i nawet w przypadku przyjęcia maksymalnego błędu statystycznego jest to odpowiedź najczęstsza.

<sup>8</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 66. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie gryfickim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 2,9%    | 4,1%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 59,9%   | 60,6%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 5,7%    | 5,8%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 31,5%   | 29,5%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.**

Pracodawcy rzadko pozostają obojętni na niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (37,8%) bądź znaczącą barierę (32,1%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co pełnosprawne, wynosi mniej niż 20% i nic nie wskazuje, by miał on ulec zwiększeniu na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 67. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie gryfickim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 37,8%   | 33,5%         |
| raczej nie        | 32,1%   | 29,4%         |
| trudno powiedzieć | 12,9%   | 17,4%         |
| raczej tak        | 7,2%    | 9,3%          |
| zdecydowanie tak  | 10,0%   | 10,5%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (35,2%). Ci jednak, którzy przyznają, że sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy, częściej wskazują na pozytywne oddziaływanie (46,9%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe. Niewykluczone również, że w całej populacji dwie najczęstsze opinie cieszą się podobną popularnością.

**Tabela 68. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie gryfickim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 46,9%   | 50,7%         |
| nie                              | 17,8%   | 16,8%         |
| nie ma to znaczenia              | 35,2%   | 32,5%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez niego pracy w oparciu o posiadanie bądź brak dzieci. Od podobnej postawy odżegnuje się znaczna część badanych (47,3%). Często jednak wskazują, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (37,0%). Biorąc pod uwagę błąd statystyczny, trudno traktować częstości występowania tych odpowiedzi w próbie jako w pełni odpowiadające sytuacji w populacji.

**Tabela 69. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie gryfickim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 37,0%   | 40,9%         |
| nie                 | 15,7%   | 17,3%         |
| nie ma to znaczenia | 47,3%   | 41,8%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy wolą zatrudniać osoby z co najmniej dwuletnim doświadczeniem zawodowym (47,2%). Jedynie 19,4% badanych wskazało, iż nie wymagają doświadczenia zawodowego, co oznacza, że albo są gotowi podjąć się dokształcenia pracownika i douczenia na potrzeby zajmowanego stanowiska, albo że usługi świadczone przez ich organizację nie wymagają dużych kwalifikacji. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno jednak wskazać z całą pewnością, która z dwóch najpopularniejszych w próbie odpowiedzi jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 70. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie gryfickim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 19,4%   | 17,9%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 47,2%   | 46,3%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 31,3%   | 34,6%         |
| Inne                                                                           | 2,2%    | 1,2%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.



## 2.5.6.Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 60,0% badanych. Praca samodzielna dotyczy 27,0% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 71. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie gryfickim**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 2,2%    | 1,8%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 60,0%   | 59,0%         |
| praca samodzielna                                                                 | 27,0%   | 27,0%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 6,5%    | 7,0%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,7%    | 1,1%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 3,6%    | 4,1%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

## 2.5.7.Podsumowanie

Powiat gryficki jest szczególnie bogaty w sprzedawców. Na drugiej pozycji sytuują się kierowcy, a dalej – kucharze i kelnerzy. Ci również będą poszukiwani w najbliższej przyszłości. Oznacza to, że oprócz działalności handlowej w powiecie gryfickim rozwija się również sektor usługowy, co niewątpliwie pozostaje w związku z działalnością gospodarczą na wybrzeżu morskim. Pracodawcy dostrzegają też, iż szkolnictwo zawodowe jest w ich regionie nastawione na kształcenie pracowników mogących znaleźć zatrudnienie na wybrzeżu (wypowiedź z wywiadu IDI):

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |   |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| „ | ...Kierunki kształcenia... Myślę, że nasz rejon... przypominam sobie zawody, w których tutaj najczęściej kształcą nasze szkoły... No, jak najbardziej tak. No, poza tym, że w niektórych zawodach dość duża liczba uczniów kończy szkołę i, no, nie wszyscy znajdą oczywiście pracę w swoim zawodzie. Ale, no, jak na nasz rejon to myślę, że trafione. Można by było ewentualnie – chociaż tutaj już się nie orientuję, jeżeli chodzi o szkołę hotelarską, która jest w Płotach – w jakich zawodach oni kształcą, bo tutaj ta szkoła pewnie pod ten... pod wybrzeże kształci osoby. Czyli jakieś tam recepcjonistki, (...) pokojowe. | ” |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|

Dostrzegają oni i doceniają taką sytuację, wskazując jednak przy tym na dość zachowawcze trzymanie się pewnych „tradycyjnych” kierunków nauczania (wywiad IDI):



„

*Być może mogłoby być więcej osób, które by się chciały kształcić w zawodzie kucharz, bo tutaj podejrzewam, że byłaby większa możliwość zatrudnienia później. Ale jakoś tak... nie garną się uczniowie. Większość uczniów to jest mechanik. I mechanik bryluje od wielu, wielu lat, jeżeli chodzi o uczniów, którzy chcą się kształcić w tym zawodzie. Sprzedawcy. Ale ilu sprzedawców, nie orientuję się w tym temacie, bo u nas sprzedawcy nie są zrzeszeni.*

”

Oczekiwania pracodawców co do wykształcenia pracowników (obecnie i w przyszłości) nie są wygórowane i dotyczą głównie wykształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym (58,5%), oraz średnim technicznym (52,1%). Nie przewiduje się tutaj żadnych znaczących zmian w przyszłości. Te poziomy wykształcenia, które reprezentują pracownicy, są wystarczające dla kluczowych stanowisk pracy.

Nie przewiduje się także żadnych zmian w zakresie umiejętności „twardych” i „miękkich”. Tak, jak ceniło się utrzymywanie porządku na stanowisku pracy, tak będzie się je ceniło w przyszłości. Wzrastają jednak oczekiwania pod adresem znajomości języków obcych (z 46,3% do 54,8%). Taka umiejętność bez wątpienia byłaby wielce przydatna w działalności usługowej.

Jest rzeczą ciekawą, że żaden z pracodawców nie chciałby zatrudniać osoby spoza macierzystego powiatu (i tylko dla 22,9% miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia). Jest to o tyle dziwne, że akurat w pewnej części tego powiatu (gminy na wybrzeżu morskim) zatrudnia się sezonowo wielu pracowników spoza powiatu i spoza regionu zachodniopomorskiego.

Więcej niż 3/4 (78,5%) pracodawców oczekuje od pracownika jakiegoś doświadczenia zawodowego, woleliby widzieć u siebie częściej mężczyzn niż kobiety – choć w sektorze usługowym te ostatnie wcale nie musiałyby okazywać się gorsze, może nawet przeciwnie. Prawie 2/3 (69,9%) miałoby także opory przed zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, co również wydaje się nie mieć szerszego uzasadnienia, poza zakorzenionymi stereotypami.

## 2.6. Powiat gryfiński

Ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności, pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w informacji i komunikacji (100%). Zatrudniających od 2 do 9 osób stosunkowo najwięcej jest w branży transportu i gospodarki magazynowej (66,7%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w dostawie wody i gospodarowaniu ściekami i odpadami, działalności związanej z rekultywacją oraz działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie gryfińskim. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie gryfińskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 72. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie gryfińskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 12,5%            | 37,5%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 11,8%            | 35,3%          | 52,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 38,5%            | 38,5%          | 23,1%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 26,8%            | 53,6%          | 19,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 8,3%             | 66,7%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 0,0%             | 40,0%          | 60,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 100,0%           | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 16,7%            | 50,0%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 40,0%            | 60,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                                                  | 50,0%            | 50,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 20,0%          | 80,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 11,1%            | 22,2%          | 66,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 10,0%            | 60,0%          | 30,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.6.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona lista możliwych odpowiedzi, lecz dopiero po udzieleniu zostały one skategoryzowane. Tabela nr 73 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 35,6% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz kierowca. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie. Liczby zawarte w poniższej tabeli mogą się różnić od prawdziwych w zakresie błędu statystycznego, wynoszącego maksymalnie 5,4 punktu procentowego.

Tabela 73. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie gryfińskim

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 25       | 15,6%              | 16,13%              | 24       | 12,6%              | 15,48%              |
| kierowca        | 15       | 9,4%               | 9,68%               | 17       | 8,9%               | 10,97%              |
| księgowy        | 9        | 5,6%               | 5,81%               | 10       | 5,2%               | 6,45%               |
| nauczyciel      | 8        | 5,0%               | 5,16%               | 8        | 4,2%               | 5,16%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=155, październik-listopad 2010 r.

Pozostałe zawody kluczowe nie zostały w tabeli nr 73 uwzględnione ze względu na to, że wymieniane były przez jedną lub kilka osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich dobór staje się w znacznym stopniu losowy.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód księgowego oraz kierowcy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej

z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

**Tabela 74. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie gryfińskim**

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| księgowy                      | 17       | 8,2%               | 17            | 7,2%               |
| kierowca                      | 13       | 6,3%               | 19            | 8,1%               |
| kucharz                       | 13       | 6,3%               | 8             | 3,4%               |
| mechanik                      | 13       | 6,3%               | 13            | 5,5%               |
| operator maszyn i urządzeń    | 9        | 4,3%               | 9             | 3,8%               |
| sprzedawca                    | 7        | 3,4%               | 7             | 3,0%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=119, październik-listopad 2010 r.

#### 2.6.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe (54,6%). Rzadziej wskazywano na średnie techniczne (46,8%) oraz średnie ogólne (43,8%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania, a w perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy nie deklarują zasadniczych zmian. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 75. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie gryfińskim (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 21,6%   | 30,1%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 28,1%   | 22,7%         |
| średnie techniczne                   | 46,8%   | 51,8%         |
| średnie ogólne                       | 43,8%   | 39,1%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 54,6%   | 49,9%         |
| nie ma to znaczenia                  | 6,5%    | 9,1%          |
| Inne                                 | 7,3%    | 8,6%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.6.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (99,2%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na taką cechę, jak umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (66,4%). Ponad połowa badanych wskazała również na posiadanie prawa jazdy (58,9%) oraz obsługę oprogramowania biurowego (57,2%).

**Tabela 76. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie gryfińskim (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 66,4%   | 70,1%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 99,2%   | 98,8%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 58,9%   | 67,1%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 57,2%   | 55,4%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 36,0%   | 40,4%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.6.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (97,1%), a także dyspozycyjność (86,9%) i gotowość do ciągłego uczenia się (82,6%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (71,4%). Przewiduje się zdecydowany wzrost znaczenia znajomości języków obcych, na którą 58,6% badanych wskazuje jako na ważną umiejętność pracownika, w perspektywie nadchodzących pięciu lat.

**Tabela 77. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie gryfińskim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 86,9%   | 88,5%         |
| komunikatywność                  | 97,1%   | 97,2%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 82,6%   | 89,7%         |
| zdolności manualne               | 71,4%   | 74,0%         |
| znajomość języków obcych         | 45,9%   | 58,6%         |
| inne                             | 7,3%    | 8,0%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.6.5. Profil demograficzny

Wielu badanych uznało, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (33,7%). Jednak na ogół preferuje się, by pracownik mieszkał blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (63,4%). Kolejność odpowiedzi pod względem częstości ich występowania jest istotna statystycznie.

**Tabela 78. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie gryfińskim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 63,4%   | 61,5%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 2,9%    | 3,4%          |
| nie ma to znaczenia                     | 33,7%   | 35,1%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy deklarują, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (44,7%). Jednak niewiele rzadziej przyznają, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci – mężczyzna (47,8%), co w świetle świadomości wielu respondentów, że wskazywanie na określoną płeć nie jest poprawne politycznie, świadczy o znacznej przewadze mężczyzn na gryfińskim rynku pracy. W świetle błędu statystycznego możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”.

**Tabela 79. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie gryfińskim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 17,4%   | 13,8%         |
| mężczyzna           | 37,8%   | 36,7%         |
| nie ma to znaczenia | 44,7%   | 49,5%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.

Spośród badanych pracodawców 30,9% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy. Gdy jednak wskazują swoje preferencje, wybierają osoby między 26 a 45 rokiem życia (59,7%), czyli kategorię najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>9</sup>) i nawet w przypadku przyjęcia maksymalnego błędu statystycznego jest to odpowiedź najczęstsza.

<sup>9</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widełki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 80. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie gryfińskim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 5,8%    | 5,1%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 59,7%   | 62,5%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 2,9%    | 2,3%          |
| osoby, które są na emeryturze (rencie)                                                        | 0,7%    | 0,0%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 30,9%   | 30,1%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=193, październik-listopad 2010 r.**

Znacznie częściej niż w ww. przypadkach, badani pracodawcy są niechętni zatrudnianiu niepełnosprawnych pracowników. Niepełnosprawność uznają albo za dużą barierę (39,7%), albo za znaczącą barierę (22,8%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co osoby pełnosprawne, jest niższy niż 20% i nic nie wskazuje, by miał ulec zwiększeniu na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 81. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie gryfińskim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 38,6%   | 36,7%         |
| raczej nie        | 26,3%   | 26,5%         |
| trudno powiedzieć | 16,0%   | 18,4%         |
| raczej tak        | 14,7%   | 15,0%         |
| zdecydowanie tak  | 4,4%    | 3,5%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=193, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (41,3%). Równie często jednak przyznają, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy i wskazują na pozytywne oddziaływanie (44,9%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na pracę zawodową. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe.



**Tabela 82. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie gryfińskim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 44,9%   | 45,7%         |
| nie                              | 13,8%   | 11,4%         |
| nie ma to znaczenia              | 41,3%   | 42,8%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie bądź nieposiadanie przez niego dzieci. Od podobnej postawy odżegnuje się 47,1% osób. Często jednak wskazują, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (37,8%). Jednak, biorąc pod uwagę błąd statystyczny, trudno traktować częstości występowania tych odpowiedzi w próbie jako w pełni odpowiadające sytuacji w populacji.

**Tabela 83. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie gryfińskim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 37,8%   | 40,6%         |
| nie                 | 15,2%   | 12,0%         |
| nie ma to znaczenia | 47,1%   | 47,3%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy wolą zatrudniać osoby z co najmniej niewielkim doświadczeniem zawodowym (44,5%). Jednak aż 24,7% badanych wskazało, iż nie wymagają doświadczenia zawodowego, co oznacza, że albo są gotowi podjąć się dokształcenia pracownika i douczenia na potrzeby zajmowanego stanowiska, albo że usługi świadczone przez ich organizację nie wymagają dużych kwalifikacji. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która odpowiedź jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 84. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie gryfińskim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 24,7%   | 21,8%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 44,5%   | 46,6%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 27,1%   | 27,6%         |
| inne                                                                           | 3,7%    | 4,0%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.**



## 2.6.6. Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 56,2% badanych. Praca samodzielna dotyczy 29,8% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 85. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie gryfińskim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 5,2%    | 3,6%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 56,2%   | 55,7%         |
| praca samodzielna                                                                 | 29,8%   | 29,8%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 5,2%    | 5,8%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 1,4%    | 1,7%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 2,2%    | 3,5%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.

## 2.6.7. Podsumowanie

Pracodawcy z terenu gryfińskiego należą do grupy tych, którzy będą zwiększać wymagania wobec pracowników i kandydatów do pracy i to mimo tego, iż zawody kluczowe w ich firmach nie różnią się od tych, które są typowe w wielu innych powiatach – są to zawody sprzedawcy, ale także kierowcy czy księgowego.

Obecnie wymaganym i wystarczającym poziomem wykształcenia są: poziom zasadniczy zawodowy – 54,6% wskazań, średni techniczny – 46,5% – oraz średni ogólny – 43,8%. Już w niedalekiej przyszłości oczekiwania pracodawców będą rosły. Zachowana zostanie pozycja wykształcenia na poziomie średnim technicznym, ale spadnie znaczenie wykształcenia zasadniczego zawodowego i średniego ogólnego. Zmniejszy się także zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym ekonomicznym i humanistycznym (z 28,1% wskazań obecnie do 22,7% w przyszłości), wzrośnie za to znaczenie wykształcenia wyższego technicznego (z 21,6% wskazań obecnie do 30,1% za pięć lat). Oprócz sięgania po absolwentów różnych szkół pracodawcy wykonują wiele działań mających przygotować kandydatów do pracy do przyszłego zatrudnienia (wypowiedź udzielona w trakcie wywiadu IDI):

”

To znaczy się, my staramy się realizować różne... My realizujemy różne projekty w ramach PO KL. Ostatnio, (...) na przestrzeni ostatnich lat mieliśmy na przykład szkolenie osób pracujących w podnoszeniu kwalifikacji w zakresie pomocy dla osób niepełnosprawnych, starszych niepełnosprawnych. Mieliśmy projekt dla nauczycieli, czyli podwyższających kwalifikacje. W tej chwili realizujemy projekt wspólnie z LOK-iem, gdzie osoby pracujące na umowę o pracę mogą zdobyć uprawnienia zawodowe, prawo jazdy, czyli kategoria C plus tak zwany certyfikat na przewóz towarów i osób. Ponieważ to jest płatne – 5000 kosztuje zdobycie tych uprawnień, a my w ramach tego projektu umożliwiamy zdobycie za darmo. Dofinansowujemy je z Unii.

”

Pracodawcy częściej będą wymagali od pracowników znajomości języków obcych (wzrost z 45,9% wskazań do 58,6%). Pozostałe wymagania pozostaną bez zmian. Prawie bez wyjątku wszyscy pracodawcy oczekują, iż pracownicy będą dbać o swoje miejsca pracy oraz, że będą komunikatywni. Oczekuje się także od nich, iż będą mogli wylegitymować się pewnym doświadczeniem zawodowym (razem 71,6% wskazań) i, podobnie jak to ma miejsce w innych powiatach, spodziewa się po nich, iż będą „w kwiecie wieku” (25-45 lat) oraz w pełni sił. Około 2/3 (64,9%) pracodawców „raczej” lub „zdecydowanie” nie chciałoby widzieć u siebie osób niepełnosprawnych. Niewiele też pod tym względem może się zmienić w niedalekiej przyszłości.

Oczekiwania pod adresem pracowników, żywione przez pracodawców w powiecie gryfińskim, w głównej mierze kierują się w stronę podnoszenia wykształcenia, a szczególnie jego profilowania w kierunku technicznym. Pozostałe standardy, które mają spełniać pracownicy, nie podlegają większym zmianom.

## 2.7. Powiat kamieński

W powiecie kamieńskim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 16,4% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (50%), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (50%) oraz pozostałej działalności usługowej (50%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 51,4% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 32,2% całości. Największy odsetek stanowią w branży dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie kamieńskim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie kamieńskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 86. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie kamieńskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,0%             | 75,0%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 12,5%            | 50,0%          | 37,5%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 16,7%            | 50,0%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 14,0%            | 74,4%          | 11,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 0,0%             | 83,3%          | 16,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 22,6%            | 41,9%          | 35,5%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 50,0%            | 50,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 33,3%          | 66,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 50,0%            | 50,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 25,0%            | 50,0%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 16,7%          | 83,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 13,3%          | 86,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 16,7%            | 16,7%          | 66,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 50,0%            | 50,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

### 2.7.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona lista możliwych odpowiedzi, lecz dopiero po udzieleniu zostały one skategoryzowane. Tabela nr 87 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 37,6% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz kucharz. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 87. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie kamieńskim

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 28       | 17,0%              | 17,61%              | 30       | 15,5%              | 18,87%              |
| kucharz         | 12       | 7,3%               | 7,55%               | 16       | 8,3%               | 10,06%              |
| nauczyciel      | 11       | 6,7%               | 6,92%               | 13       | 6,7%               | 8,18%               |
| kierowca        | 6        | 3,6%               | 3,77%               | 9        | 4,7%               | 5,66%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,5 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=159, październik-listopad 2010 r.

Pozostałe zawody kluczowe nie zostały w tabeli nr 87 uwzględnione ze względu na to, że wymieniane były przez jedną lub kilka osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich dobór był w znacznym stopniu losowy.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód kierowcy, sprzedawcy oraz kelnera. Te zawody mają też pozostać najważniejsze w przyszłości. Podobnie jak

w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

**Tabela 88. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie kamieńskim**

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| kierowca                      | 13       | 6,6%               | 13            | 5,6%               |
| sprzedawca                    | 13       | 6,6%               | 15            | 6,5%               |
| kelner                        | 12       | 6,1%               | 16            | 6,9%               |
| pracownik administracji       | 10       | 5,1%               | 7             | 3,0%               |
| sprzątacze                    | 9        | 4,6%               | 8             | 3,4%               |
| księgowy                      | 8        | 4,1%               | 12            | 5,2%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=118, październik-listopad 2010 r.

#### 2.7.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe (54,6%). Rzadziej wskazywano na średnie techniczne (50,6%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania, a w perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy nie deklarują zasadniczych zmian w preferencjach. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 89. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie kamieńskim (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 21,0%   | 29,1%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 23,4%   | 26,0%         |
| średnie techniczne                   | 50,6%   | 56,9%         |
| średnie ogólne                       | 43,3%   | 44,8%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 54,6%   | 50,7%         |
| nie ma to znaczenia                  | 6,0%    | 7,8%          |
| inne                                 | 7,5%    | 6,8%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=191, październik-listopad 2010 r.

### 2.7.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (96,6%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na taką cechę, jak obsługa oprogramowania biurowego (59,6%). Ponad połowa badanych wskazała również na umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (55,3%) oraz posiadanie prawa jazdy (54,0%).

Tabela 90. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie kamieńskim (% obserwacji)

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 55,3%   | 56,9%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 96,6%   | 97,7%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 54,0%   | 60,8%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 59,6%   | 63,7%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 36,5%   | 46,3%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=191, październik-listopad 2010 r.

### 2.7.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (97,9%), a także dyspozycyjność (91,9%) i gotowość do ciągłego uczenia się (88,5%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (69,0%).

Tabela 91. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie kamieńskim (% obserwacji)

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 91,9%   | 94,4%         |
| komunikatywność                  | 97,9%   | 99,4%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 88,5%   | 88,2%         |
| zdolności manualne               | 69,0%   | 72,1%         |
| znajomość języków obcych         | 49,2%   | 56,3%         |
| inne                             | 4,1%    | 6,8%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=191, październik-listopad 2010 r.

### 2.7.5.Profil demograficzny

Stosunkowo niewielu badanych uznało, iż odległość miejsca zamieszkania pracownika od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (25,8%). Przeważały osoby, które twierdziły, że ich pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (73,5%). Kolejność odpowiedzi pod względem częstości ich występowania jest istotna statystycznie.

**Tabela 92. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie kamieńskim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 73,5%   | 71,4%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 0,7%    | 2,8%          |
| nie ma to znaczenia                     | 25,8%   | 25,8%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=191, październik-listopad 2010 r

Badani pracodawcy deklarują, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (58,8%). Często przyznają jednak, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci – mężczyzna (29,0%), co w świetle świadomości wielu respondentów, że wskazywanie na określoną płeć nie jest poprawne politycznie, świadczy o znacznej przewadze mężczyzn na kamieńskim rynku pracy. Kolejność odpowiedzi pod względem częstości ich występowania i tutaj jest istotna statystycznie.

**Tabela 93. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie kamieńskim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 12,2%   | 14,5%         |
| mężczyzna           | 29,0%   | 28,5%         |
| nie ma to znaczenia | 58,8%   | 57,0%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=191, październik-listopad 2010 r.

Spośród badanych pracodawców 36,6% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy. W ponad połowie przypadków wskazują na osoby między 26 a 45 rokiem życia (57,3%), czyli kategorię najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>10</sup>) i nawet w przypadku przyjęcia maksymalnego błędu statystycznego jest to odpowiedź najczęstsza.

<sup>10</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.



**Tabela 94. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie kamieńskim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 1,3%    | 4,4%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 57,3%   | 55,2%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 4,7%    | 3,9%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 36,6%   | 36,5%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

Znacznie rzadziej, niż w ww. przypadkach, badani pracodawcy pozostają obojętni na fakt możliwej niepełnosprawności potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (41,2%) bądź znaczącą barierę (29,0%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co pełnosprawni pracownicy, oscyluje wokół 10% i nic nie wskazuje, by miał ulec zwiększeniu na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 95. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie kamieńskim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 41,2%   | 37,4%         |
| raczej nie        | 29,0%   | 25,1%         |
| trudno powiedzieć | 19,7%   | 25,8%         |
| raczej tak        | 7,4%    | 8,4%          |
| zdecydowanie tak  | 2,7%    | 3,4%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

Niemal połowa badanych pracodawców twierdzi, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (44,1%). Niemal równie często przyznają jednak, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy i wskazują na pozytywne oddziaływanie (41,1%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na pracę zawodową. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe.

**Tabela 96. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie kamieńskim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 41,1%   | 44,7%         |
| nie                              | 14,8%   | 15,0%         |
| nie ma to znaczenia              | 44,1%   | 40,3%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez niego pracy w oparciu o posiadanie bądź brak dzieci. Od podobnej postawy odżegnuje się 50,8% osób. Badani często jednak wskazują, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (36,4%). Jednak, biorąc pod uwagę błąd statystyczny, trudno traktować częstości występowania tych odpowiedzi w próbie jako w pełni odpowiadające sytuacji w populacji.

**Tabela 97. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie kamieńskim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 36,4%   | 39,1%         |
| nie                 | 12,8%   | 16,1%         |
| nie ma to znaczenia | 50,8%   | 44,8%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy wolą zatrudniać osoby z co najmniej dwuletnim doświadczeniem zawodowym (44,0%). Jedynie 23,0% badanych wskazało, iż nie wymagają doświadczenia zawodowego, co oznacza, że albo są gotowi podjąć się dokształcenia pracownika i douczenia na potrzeby zajmowanego stanowiska, albo że usługi świadczone przez ich organizację nie wymagają dużych kwalifikacji. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która z dwóch najpopularniejszych w próbie odpowiedzi jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 98. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie kamieńskim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 23,0%   | 21,2%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 44,0%   | 43,7%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 32,4%   | 33,5%         |
| Inne                                                                           | 0,7%    | 1,7%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.**

## 2.7.6. Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 63,3% badanych. Praca samodzielna dotyczy 27,1% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmujemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 99. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie kamieńskim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 2,1%    | 1,2%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 63,3%   | 59,0%         |
| praca samodzielna                                                                 | 27,1%   | 30,8%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 3,4%    | 5,0%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 1,4%    | 1,2%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 2,7%    | 2,8%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=191, październik-listopad 2010 r.

## 2.7.7. Podsumowanie

Zawody kluczowe dominujące (liczebnie) w przedsiębiorstwach w powiecie kamieńskim w pełni oddają nadmorski charakter znacznej części tego obszaru. Przeważają takie zawody jak sprzedawca i kucharz oraz kierowca i kelner. Są one zatem związane z działalnością w sektorze handlu oraz usług, tak charakterystycznych dla obszarów nadmorskich. Pracodawcy szkolą pracowników w swoim własnym zakresie. Często jednak narzekają na dość niespodziewane tutaj utrudnienia. Mówi o tym jeden z pracodawców w trakcie wywiadu IDI:

Przed wszystkim tak. Dużo przedsiębiorców zgłasza takie coś – sami szkolimy uczniów swoich i dziwnym trafem nie zdarzyło się jeszcze, i się nie zdarza, żeby uczeń po skończeniu nauki u danego rzemieślnika mógł do niego przyjść na staż pracy. Nie zdarzyło się to jeszcze. Walczymy o to, twierdzą, że ustawa na to nie zezwala – a ja nie widzę. Ja nie znalazłem tego zapisu w ustawie, jako członek Rady do Spraw Zatrudnienia [chodzi o Powiatową Radę Zatrudnienia – przyp. CRS] i nam twierdzą, że to nie można, że tak nie wolno. A uważam, że to doświadczenie, które już ten człowiek zdobył i znajomość z mistrzem, który go wyszkolił – pod opieką jego jeszcze dojście, doszlifowanie swojej fachowości – byłoby wielkim dla tego człowieka profilem. On wychodzi, idzie potem gdzieś na staż – byle gdzie – nie zawsze ze swoim zawodem, bo zaczyna to nie wychodzić.

Urząd Pracy zakrywa tylko dziury, czyli tylko po prostu, aby ich nie było. Czyli daje im te pieniądze, płaci, a oni robią całkiem co innego. Ze stolarza robi się jakiś tam ogrodnik, albo jakiś tam inny ten, no, dziwne rzeczy. I potem ten

*człowiek zawodu ginie. A my tutaj wręcz, no, nie możemy się dogadać ze starostwem. Tutaj to jest problem właśnie, bo ja sugerowałem cały czas, żeby po wykształceniu danego ucznia człowiek – ten uczeń – powinien iść na staż pracy właśnie do... Przynajmniej w tym zawodzie, w którym został wykształcony. Jeśli nie do tego majstra, to przynajmniej w tym zawodzie.*

W wielu wypadkach jest to zresztą konieczność, gdyż kandydaci zgłaszający się po kursach organizowanych przez urzędy pracy lub instytucje szkoleniowe nie są po prostu odpowiednio przygotowani do pracy (wywiad IDI):

*Chociaż teraz... przedtem tak było, że część osób, np. stolarze (to są jednoosobowe zakłady itd.), to nie mogło przyjmować na staż. Ale zmieniła się ustawa. Teraz jednoosobowe zakłady mogą już przyjmować na staż. Na pewno byłoby to z korzyścią dla, szczególnie, szkolonych, nie szkolących, tylko szkolonych, a mistrz przy okazji miałby lepszego pracownika. Bo to jest wykształcony pracownik, za niższą kwotę, nie? Znaczą, za niższą, za kwotę niepłacenia. No, ale ten człowiek by się wykształcił tak, jak powinien się wykształcić, bo nie zawsze jest czas na wykształcenie w pełni praktycznie przez te trzy lata, tak? On w tym czasie chodzi do szkoły, do... inne zajęcia ma jeszcze takie, tak, że jeszcze mniej, to jest młodsza osoba w wieku takim już po uzyskaniu tego tytułu czeladnika to ta osoba jest już troszeczkę inaczej ukształtowana. Wtedy ona jeszcze inaczej by to... podchodzi do pracy, do zawodu swojego. To jest jedna przyczyna. Druga przyczyna jeszcze taka: niedokształcenie. Wychodzące osoby z kursów tych, z urzędu pracy, to jest tragedia. Ja sam osobiście mam takie przykłady, że pani, która miała tytuł mistrza kuchni – mistrza czy tam kucharza – po szkoleniu tym tam trzymiesięcznym czy dwumiesięcznym, jak przyszła na ośrodek do mnie do pracy, to ziemniaki na kwadrat obierała czy na sześcian.*

Zawody wymieniane jako kluczowe mogą z powodzeniem wykonywać pracownicy posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe – 54,6% wskazań – oraz średnie techniczne – 50,6% wskazań. Znaczenie tego pierwszego poziomu (zasadniczego zawodowego) będzie jednak mało, natomiast bardziej będzie doceniane wykształcenie na poziomie wyższym – ale tylko techniczne (wzrost wskazań z 21,0% do 29,1%). Niejako przy okazji ma to także zapewnić lepszą znajomość języków obcych wśród pracowników. O ile obecnie do znajomości języków obcych w wykonaniu pracowników przykładą wagę mniej niż połowa pracodawców, o tyle w przyszłości czynić tak będzie więcej niż połowa (56,3%).

Handel i usługi, prowadzone w dużej mierze w oparciu o sezonowe miejsca pracy na wybrzeżu morskim, zawsze angażowały (przynajmniej w okresie letnim) pracowników z bardziej odległych rejonów (nawet kraju). Mimo to, co wydaje się wręcz zakrawać na paradoks, ale jest to postawa typowa dla wielu pracodawców z terenów nadmorskich, pracodawcy są przeciwni dalekiemu zamieszkiwaniu pracowników. Aż 73,5% wolałoby, aby pracownicy zamieszkiwali jak najbliżej miejsca pracy. Może to zatem oznaczać, iż zawody kluczowe nie mają jednak sezonowego charakteru.

Nie ma wielkiego znaczenia płeć pracowników, lecz już większe ma doświadczenie zawodowe. Wielu pracodawców nie widzi u siebie miejsca dla osób niepełnosprawnych – 70,7% jest pełna obaw o to, czy takie osoby poradziłyby sobie w pracy. Nic nie wskazuje na to, aby podstawowe standardy (płeć, wiek, doświadczenie, sprawność itp.) wymagane od pracowników mogły zmienić się znacząco w najbliższej przyszłości.

## 2.8. Powiat kołobrzeski

W powiecie kołobrzeskim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 20,9% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (66,7%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 45,5% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży działalności finansowej i ubezpieczeniowej (75%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 33,7% całości. Największy odsetek stanowią w branży administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie kołobrzeskim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie kołobrzeskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 100. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 33,3%            | 16,7%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 9,1%             | 36,4%          | 54,5%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 30,0%            | 40,0%          | 30,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 16,4%            | 54,5%          | 29,1%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 25,0%            | 25,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 14,8%            | 40,7%          | 44,4%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 33,3%            | 66,7%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 25,0%            | 75,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 15,4%            | 69,2%          | 15,4%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 41,2%            | 58,8%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 33,3%            | 50,0%          | 16,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 20,0%            | 0,0%           | 80,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 10,0%            | 10,0%          | 80,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 66,7%            | 33,3%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 28,6%            | 57,1%          | 14,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

### 2.8.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Tabela nr 101 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 29,8% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz kucharz. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 101. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie kołobrzeskim

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 18       | 11,2%              | 11,84%              | 19       | 10,0%              | 12,50%              |
| kucharz         | 15       | 9,3%               | 9,87%               | 16       | 8,4%               | 10,53%              |
| księgowy        | 8        | 5,0%               | 5,26%               | 10       | 5,3%               | 6,58%               |
| nauczyciel      | 7        | 4,3%               | 4,61%               | 6        | 3,2%               | 3,95%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=152, październik-listopad 2010 r.

Pozostałe zawody kluczowe nie zostały w tabeli nr 101 uwzględnione ze względu na to, że wymieniane były przez jedną lub kilka osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich dobór był w znacznym stopniu losowy.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód kelnera, księgowego oraz kucharza. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.



Tabela 102. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie kołobrzeskim

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| kelner                        | 14       | 6,8%               | 15            | 6,5%               |
| księgowy                      | 13       | 6,3%               | 12            | 5,2%               |
| kucharz                       | 12       | 5,9%               | 13            | 5,6%               |
| sprzątacze                    | 11       | 5,4%               | 10            | 4,3%               |
| kierowca                      | 8        | 3,9%               | 12            | 5,2%               |
| sprzedawca                    | 8        | 3,9%               | 10            | 4,3%               |
| magazynier                    | 9        | 4,4%               | 8             | 3,4%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=121, październik-listopad 2010 r.

#### 2.8.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie średnie techniczne (59,2%) lub zasadnicze zawodowe (54,8%), a nieco rzadziej wskazywano na średnie ogólne (41,4%). Blisko 1/4 badanych oczekiwała od pracowników kluczowych wykształcenia wyższego ekonomicznego lub humanistycznego (25,5%) albo technicznego (24,8%). Dla 7,6% badanych poziom wykształcenia nie ma znaczenia. Pośród innych odpowiedzi (8,3%) pojawiały się stwierdzenia, że wymagane jest wykształcenie wyższe prawnicze, medyczne albo bardziej ogólne odpowiedzi, że preferowane jest wyższe lub średnie bez względu na rodzaj; jeden z pracodawców oczekuje wykształcenia podstawowego. W perspektywie 5 lat pracodawcy przewidują większe zainteresowanie wykształceniem wyższym technicznym wśród swoich pracowników kosztem wykształcenia zawodowego i średniego ogólnego. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

Tabela 103. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 24,8%   | 32,5%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 25,5%   | 26,3%         |
| średnie techniczne                   | 59,2%   | 59,3%         |
| średnie ogólne                       | 41,4%   | 36,1%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 54,8%   | 48,5%         |
| nie ma to znaczenia                  | 7,6%    | 6,2%          |
| inne                                 | 8,3%    | 9,8%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.



### 2.8.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (93,4%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na taką cechę, jak obsługa oprogramowania biurowego (58,3%). Prawie połowa badanych wskazała również na posiadanie prawa jazdy czy umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (49,0%).

**Tabela 104. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 49,0%   | 49,5%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 93,4%   | 93,7%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 35,1%   | 46,5%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 58,3%   | 58,5%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 40,2%   | 41,4%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=194, październik-listopad 2010 r.

### 2.8.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (94,9%), a także gotowość do ciągłego uczenia się (89,8%) i dyspozycyjność (87,6%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (65,0%), zaś prawie połowa (43,8%) na znajomość języków obcych. Wśród pozostałych odpowiedzi pojawiały się takie jak: wysoka kultura osobista, sumienność, rzetelność. W ciągu pięciu lat pracodawcy nie przewidują w tych kwestiach większych zmian.

**Tabela 105. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 87,6%   | 90,2%         |
| komunikatywność                  | 94,9%   | 95,4%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 89,8%   | 93,1%         |
| zdolności manualne               | 65,0%   | 67,3%         |
| znajomość języków obcych         | 43,8%   | 53,5%         |
| inne                             | 5,1%    | 7,4%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=194, październik-listopad 2010 r.

### 2.8.5.Profil demograficzny

Większość badanych preferuje, by pracownicy mieszkali blisko zakładu pracy – w tym samym powiecie (60,5%). Jednak dla dużej części pracodawców w powiecie kołobrzeskim nie ma to znaczenia (36,6%). Kolejność odpowiedzi pod względem częstości ich występowania jest istotna statystycznie.

**Tabela 106. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 60,5%   | 57,4%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 2,9%    | 4,6%          |
| nie ma to znaczenia                     | 36,6%   | 38,0%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=194, październik-listopad 2010 r.

Większość badanych pracodawców deklaruje, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (58,4%) i jest to odpowiedź dominująca nawet po uwzględnieniu możliwego błędu statystycznego. Jednak duża część przyznaje, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci – mężczyzna (25,5%), co w świetle świadomości wielu respondentów, że wskazywanie na określoną płeć nie jest poprawne politycznie, świadczy o pewnej przewadze mężczyzn na kołobrzeskim rynku pracy.

**Tabela 107. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 16,1%   | 14,4%         |
| mężczyzna           | 25,5%   | 25,3%         |
| nie ma to znaczenia | 58,4%   | 60,4%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=194, październik-listopad 2010 r.

Spośród badanych pracodawców 44,6% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy. Gdy jednak wskazują swoje preferencje, wybierają osoby między 26 a 45 rokiem życia (47,3%), czyli kategorię najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>11</sup>). Ze względu na możliwe wartości błędu statystycznego, trudno zawyrokować, która z dwóch najpopularniejszych opcji występuje w populacji częściej.

<sup>11</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 108. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 2,2%    | 3,4%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 47,3%   | 44,7%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 5,2%    | 8,1%          |
| osoby, które są na emeryturze (rencie)                                                        | 0,7%    | 0,6%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 44,6%   | 43,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.**

Znacznie rzadziej niż w wyżej wymienionych przypadkach, badani pracodawcy pozostają obojętni na niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (28,4%) bądź znaczącą barierę (35,7%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co osoby w pełni sprawne, jest mniejszy niż 20%, i nic nie wskazuje, by miał ulec zwiększeniu na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 109. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 28,4%   | 24,1%         |
| raczej nie        | 35,7%   | 35,6%         |
| trudno powiedzieć | 18,3%   | 20,7%         |
| raczej tak        | 14,6%   | 15,0%         |
| zdecydowanie tak  | 3,0%    | 4,6%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,4 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (46,8%). Gdy jednak przyznają, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy, zdecydowanie częściej wskazują na pozytywne oddziaływanie (35,0%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe. Niewykluczone również, że w całej populacji dwie najczęstsze opinie cieszą się podobną popularnością.

**Tabela 110. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 35,0%   | 34,5%         |
| nie                              | 18,2%   | 17,8%         |
| nie ma to znaczenia              | 46,8%   | 47,7%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie przez niego bądź brak dzieci. Od podobnej postawy odżegnuje się 54,1% osób. Biorąc pod uwagę błąd statystyczny, nie można mieć jednak pewności, czy rzeczywiście opinię taką wyznaje większość populacji. Często jednak wskazują, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (26,3%).

**Tabela 111. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 26,3%   | 27,1%         |
| nie                 | 19,6%   | 19,5%         |
| nie ma to znaczenia | 54,1%   | 53,4%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy wolą zatrudniać osoby z co najmniej niewielkim doświadczeniem zawodowym (42,3%). Spora część nie oczekuje żadnego doświadczenia (31,4%), co oznacza, że są gotowi podjąć się dokształcenia pracownika i douczenia na potrzeby zajmowanego stanowiska albo że usługi świadczone przez ich organizację nie wymagają dużych kwalifikacji. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która z dwóch najpopularniejszych w próbie odpowiedzi jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 112. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 31,4%   | 29,4%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 42,3%   | 41,9%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 24,1%   | 25,3%         |
| Inne                                                                           | 2,2%    | 3,4%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.**

## 2.8.6.Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 50,4% badanych. Praca samodzielna dotyczy 30,6% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 113. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 3,7%    | 2,9%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 50,4%   | 50,5%         |
| praca samodzielna                                                                 | 30,6%   | 31,6%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 7,3%    | 6,9%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,0%    | 0,0%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 8,0%    | 8,1%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=194, październik-listopad 2010 r.

## 2.8.7.Podsumowanie

Obraz pracowników zatrudnionych w firmach na terenie powiatu kołobrzeskiego różni się pod pewnymi względami od obrazów pracowników z firm z innych rejonów województwa. Co prawda w profilach zawodowych dominują sprzedawcy, kucharze i kierowcy, ale równie często wskazywani są (choć w drugiej kolejności) księgowi. Do wykonywania takich zawodów wystarczą pracownicy legitymujący się wykształceniem na poziomie średnim (technicznym) oraz zasadniczym zawodowym. Oczekiwania pod adresem przyszłości są już jednak odmienne. Będzie rosła waga wykształcenia wyższego technicznego (o blisko 8% więcej wskazań), będzie natomiast malała waga wykształcenia średniego ogólnego (o 5% mniej wskazań) oraz zasadniczego zawodowego (o 6% mniej wskazań). Co więcej, wśród praktycznych umiejętności, jakimi powinni się wykazywać pracownik w przyszłości, znalazła się m.in. znajomość języka obcego, przy czym wzrost oczekiwań wyniósł ponad 10% (największy ze wszystkich).

Ocena systemu edukacyjnego przygotowującego młodzież do pracy jest surowa. Świadczy o tym wypowiedź jednego z pracodawców udzielona w trakcie wywiadu IDI:

”

Moim zdaniem młodzież, która wchodzi w życie gospodarcze, zarobkowe, doznaje różnych rozczarowań. Uważam, że nieroztropnie wybierają zawód. Niektórych zawodów jest za dużo. Jak ktoś mi mówi, że skończył marketing i zarządzanie, to zaczynam biadolić nad takim człowiekiem, bo trzeba mieć osobiste predyspozycje, żeby być jakimś materiałem na menadżera. No i też niektóre zawody młodzież wybiera z fantazją. Bez przewidywania, co potem, po szkole będzie robić. No i taka druga uwaga do rynku pracy, że zniknęły szkoły zawodowe i średnie techniczne, średnie zawodowe. Ten system

”

*szkolnictwa jest moim zdaniem błędny. To jest dłuższa rozmowa. W każdym razie powstanie gimnazjów kompletnie jest błędem i narobiło tyle bałaganu. Dzisiaj w branży budowlanej nie mamy szkół zawodowych i swoimi pracownikami, którzy są w zмирzchu swoich wydolności zawodowych, tymi pracownikami szkolimy kadrę następną, ale szkolimy tylko praktycznie, bez żadnego przygotowania teoretycznego. Nie ma systemowego uczenia. Szkoła zawodowa techniczna w branży budowlanej jest jedyna w Koszalinie. Przecież to jest nieporozumienie.*

Inną cechą charakterystyczną postaw pracodawców z terenu powiatu kołobrzeskiego wobec swoich pracowników jest brak większych śladów dyskryminacji ze względu na płeć. 58,4% spośród nich uważa, że kwestia płci przy podejmowaniu decyzji o zatrudnianiu nie odgrywa żadnej roli. Jest to wielkość znacznie przekraczająca wielkości takich odpowiedzi płynących z wielu innych powiatów województwa.

Pracownik jednak, już tradycyjnie, powinien mieszkać gdzieś w pobliżu miejsca pracy, być raczej w młodszym wieku, być dyspozycyjny, umieć dbać o swoje miejsce pracy, być komunikatywny, i raczej nie być niepełnosprawny. Niechęć do zatrudniania osób niepełnosprawnych kłóci się tutaj z wykazywanym zainteresowaniem zawodem księgowego – akurat ten zawód może być całkiem dobrze wykonywany przez niepełnosprawnych.

Preferowani są także pracownicy posiadający jakiś staż pracy, aczkolwiek aż co trzeci pracodawca (31,4%) nie przywiązuje do tego żadnej wagi i tylko co czwarty (24,1%) wolałby mieć do czynienia z pracownikami potrafiącymi wylegitymować się długim stażem pracy i sporym doświadczeniem zawodowym.

## 2.9. Powiat koszaliński

W powiecie koszalińskim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 5,3% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w informacji i komunikacji (100%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 56,1% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej, a także działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 38,6% całości. Największy odsetek stanowią w branży dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie koszalińskim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki w tabeli nr 114 wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie koszalińskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 114. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie koszalińskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,0%             | 65,0%          | 35,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 3,8%             | 42,3%          | 53,8%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 13,3%            | 60,0%          | 26,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 2,7%             | 81,1%          | 16,2%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 7,7%             | 69,2%          | 23,1%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 12,0%            | 60,0%          | 28,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 100,0%           | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 0,0%             | 25,0%          | 75,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 50,0%            | 50,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |



| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 22,2%          | 77,8%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 7,7%           | 92,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0%             | 63,6%          | 36,4%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.9.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona kafeteria, lecz dopiero po udzieleniu odpowiedzi zostały one odpowiednio skategoryzowane. Tabela nr 115 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów kluczowych, łącznie obejmującą 31,6% udzielonych odpowiedzi. Najczęściej wskazywany zawód to sprzedawca. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 115. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe powiecie koszański

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 23       | 12,1%              | 12,57%              | 20       | 10,3%              | 10,93%              |
| kierowca        | 16       | 8,4%               | 8,74%               | 19       | 9,7%               | 10,38%              |
| nauczyciel      | 12       | 6,3%               | 6,56%               | 12       | 6,2%               | 6,56%               |
| kucharz         | 9        | 4,7%               | 4,92%               | 9        | 4,6%               | 4,92%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,5 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=183, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne profesje, w których zatrudniona jest duża część pracowników. Najczęściej wymieniano tu zawód kierowcy, kelnera oraz księgowego. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

**Tabela 116. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie koszalińskim**

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| kierowca                      | 14       | 8,2%               | 13            | 9,2%               |
| kelner                        | 10       | 5,9%               | 10            | 7,0%               |
| księgowy                      | 9        | 5,3%               | 8             | 5,6%               |
| sprzedawca                    | 8        | 4,7%               | 7             | 4,9%               |
| kucharz                       | 7        | 4,1%               | 5             | 3,5%               |
| pracownik administracji       | 7        | 4,1%               | 5             | 3,5%               |
| sprzątac                      | 7        | 4,1%               | 6             | 4,2%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,1 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=107, październik-listopad 2010 r.

## 2.9.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe (31,2%) oraz średnie techniczne (30,4%). Rzadziej wskazywano na średnie ogólne (20,7%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania. W perspektywie najbliższych pięciu lat badani pracodawcy deklarują pewne zmiany swoich preferencji w tej kwestii, lecz różnice te nie są istotne statystycznie (poza zwiększonym zapotrzebowaniem na pracowników z wykształceniem średnim technicznym). Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 117. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie koszalińskim (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 13,5%   | 13,9%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 17,8%   | 17,3%         |
| średnie techniczne                   | 30,4%   | 34,4%         |
| średnie ogólne                       | 20,7%   | 21,2%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 31,2%   | 27,1%         |
| nie ma to znaczenia                  | 18,3%   | 19,5%         |
| inne                                 | 9,7%    | 10,9%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,4 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.9.3. Umiejętności „twarde”

Gdy poddawano ocenie zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (89,6%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na takie cechy, jak umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (46,4%) czy posiadanie prawa jazdy (45,7%).

**Tabela 118. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie koszalińskim (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 46,4%   | 46,3%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 89,6%   | 88,4%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 45,7%   | 45,6%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 35,5%   | 34,2%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 21,5%   | 20,9%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.9.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (90,8%), a także dyspozycyjność (80,4%) oraz gotowość do ciągłego uczenia się (76,8%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (67,0%). Nie przewiduje się wzrostu znaczenia którejkolwiek z cech w perspektywie nadchodzących pięciu lat.

**Tabela 119. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie koszalińskim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 80,4%   | 77,0%         |
| komunikatywność                  | 90,8%   | 87,9%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 76,8%   | 74,7%         |
| zdolności manualne               | 67,0%   | 67,8%         |
| znajomość języków obcych         | 31,1%   | 33,4%         |
| inne                             | 14,6%   | 14,9%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.9.5. Profil demograficzny

Większość badanych uznała, iż pracownik powinien mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze powiatu (62,1%). Odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma znaczenia dla 37,3% badanych. Kolejność odpowiedzi pod względem częstości ich występowania jest istotna statystycznie.

**Tabela 120. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie koszalińskim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 62,1%   | 61,3%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 0,6%    | 0,0%          |
| nie ma to znaczenia                     | 37,3%   | 38,7%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy deklarują, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (49,5%). Jednak często przyznają, że mężczyzna lepiej wykonywałby zawód kluczowy (39,6%). Podobnie jak ma to miejsce w przypadku pracodawców z innych powiatów, jest to trudno wytłumaczalne – kobiety mogłyby wykonywać kluczowe zawody (szczególnie księgowych) równie dobrze, a może nawet i lepiej. W wypowiedziach takich wyrażają się bardziej wzory i stereotypy kulturowe niż rzetelna analiza zakresu zadań na poszczególnych stanowiskach. W świetle błędu statystycznego możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”.

**Tabela 121. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie koszalińskim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 11,0%   | 10,4%         |
| mężczyzna           | 39,6%   | 39,2%         |
| nie ma to znaczenia | 49,5%   | 50,4%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.**

Spośród badanych pracodawców 53,0% nie ma preferencji dotyczących wieku pracowników kluczowych, jednak duża część (43,3%) wybiera osoby między 26 a 45 rokiem życia. Ze względu na możliwe wartości błędu statystycznego, trudno zawyrokować, która z dwóch najpopularniejszych opcji występuje w populacji częściej.

**Tabela 122. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie koszalińskim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 0,6%    | 1,1%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 43,3%   | 42,2%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 0,0%    | 0,0%          |
| osoby, które są na emeryturze (rencie)                                                        | 3,0%    | 2,9%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 53,0%   | 53,8%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy raczej niechętnie widzieliby u siebie pracowników niepełnosprawnych – niepełnosprawność uznają za dużą barierę (37,8%) bądź znaczącą barierę (32,3%) w zatrudnianiu potencjalnych pracowników. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co osoby pełnosprawne, nie przekracza 20%, i nic nie wskazuje, by miał ulec poprawie na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 123. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie koszalińskim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 37,8%   | 35,6%         |
| raczej nie        | 32,3%   | 31,6%         |
| trudno powiedzieć | 10,9%   | 12,6%         |
| raczej tak        | 8,6%    | 9,8%          |
| zdecydowanie tak  | 10,4%   | 10,4%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (54,9%). Jednak ci, którzy są odmiennego zdania, zdecydowanie częściej wskazują na pozytywny wpływ (40,9%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na pracę zawodową. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe. Niewykluczone również, że w całej populacji dwie najczęstsze opinie cieszą się podobną popularnością.

**Tabela 124. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie koszalińskim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 40,9%   | 39,6%         |
| nie                              | 4,2%    | 5,1%          |
| nie ma to znaczenia              | 54,9%   | 55,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie bądź nieposiadanie przez niego dzieci. Od podobnej podstawy oceny odżegnuje się 70,8% osób. Nawet przyjąwszy największy możliwy przy tej zmiennej błąd statystyczny, można mieć pewność, że opinię taką podziela większość pracodawców w powiecie. Stosunkowo często wskazują jednak, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (25,6%).

**Tabela 125. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie koszalińskim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 25,6%   | 24,7%         |
| nie                 | 3,6%    | 5,7%          |
| nie ma to znaczenia | 70,8%   | 69,6%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,5 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy wyrażają bardzo zróżnicowane preferencje dotyczące doświadczenia zawodowego. Najczęściej wskazywano, iż pracownicy powinni posiadać co najmniej niewielki staż zawodowy (33,6%). Praktycznie równie często wskazuje się, że staż powinien wynosić powyżej 2 lat (33,6%) bądź, że doświadczenie nie jest w ogóle wymagane (29,3%). Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która odpowiedź jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 126. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie koszalińskim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 29,3%   | 28,8%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 33,6%   | 34,5%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 31,7%   | 30,4%         |
| inne                                                                           | 5,5%    | 6,3%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,0 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

## 2.9.6. Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje 60,3% badanych. Praca samodzielna dotyczy 29,8% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, bardzo rzadko obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania lub rozwoju działania.

**Tabela 127. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie koszalińskim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 5,6%    | 4,1%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 60,3%   | 59,8%         |
| praca samodzielna                                                                 | 29,8%   | 31,5%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 3,1%    | 2,9%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,0%    | 0,0%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 1,2%    | 1,7%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

## 2.9.7. Podsumowanie

Zawodami kluczowymi na terenie powiatu koszalińskiego są zawody: sprzedawcy, kierowcy, kelnera i księgowego. Odpowiada to szczególnemu skupieniu się przedsiębiorczości na tym terenie wokół działalności handlowej i usługowej.

Pracodawcy z terenu powiatu koszalińskiego należą do grupy tych, którzy mają pewne trudności ze sformułowaniem wymagań pod adresem swoich pracowników. Co więcej, nie wydaje się, aby mogło się to zmienić w najbliższych latach.

Brak jest wyraźnych preferencji co do poziomów wykształcenia, jakimi powinni legitymować się pracownicy. Dla 31,4% pracodawców może to być wykształcenie na poziomie średnim technicznym, dla 30,4% – na poziomie zasadniczym zawodowym, a dla 20,7% – średnim ogólnym. Oczekiwania, że pracownicy będą posiadać dyplomy uczelni wyższych, są raczej niewielkie. Pracodawcy z powiatu koszalińskiego, jako jedni z nielicznych, nie oczekują też takiego poziomu wykształcenia od swoich pracowników także w przyszłości.

Nie oczekuje się także żadnych zmian w rodzajach posiadanych umiejętności „twardych” i „miękkich”. Nawet oczekiwania dotyczące posiadania prawa jazdy nie wybiegają ponad poziom już obecnie wykazywany. To również odróżnia pracodawców koszalińskich od pracodawców ze wszystkich właściwie innych powiatów. Silny nacisk kładzie się na praktyczne przygotowanie do zawodu oraz posiadanie pewnych cech osobowościowych ułatwiających jej wykonywanie (wywiad IDI):

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |   |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| „ | No, znajomość przynajmniej... Wiedza na temat tego, czym handluje. Następnie umiejętność kontaktowania się z klientem, klienci są różni, trudny klient, prawda, niezdecydowany - to są ważne sprawy. Kiedyś obserwowałam panią, która nie więcej miała może jak 21-22 lata i oferowała kosmetyki, to prawie pół godziny z klientką rozmawiała – robiąc sobie tu ślady, później wachanie... Podobało mi się to niesamowicie (...). No i oczywiście wygląd zewnętrzny też jednak odgrywa rolę, w zależności od firmy, jaka to jest. | ” |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|



Nie są również wyraźnie zaznaczone preferencje w stosunku do płci pracownika, jego wieku, stanu rodzinnego oraz doświadczenia zawodowego. Przymuszeni do dokonania wyboru, pracodawcy koszalińscy woleliby, co prawda, raczej mężczyzn niż kobiety. Ich decyzje zatrudnieniowe dotyczą pracowników w wieku 26-45 lat, tych z ustabilizowaną sytuacją rodzinną oraz posiadających jakiś staż zawodowy. Nie są to jednak preferencje zdecydowane. Za takie można uznać jedynie pewną niechęć do zatrudniania osób niepełnosprawnych (70,1%).

## 2.10. Powiat łobeski

W powiecie łobeskim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 3,3% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w informacji i komunikacji (50%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 55,7% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (85,7%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 41% całości. Największy odsetek stanowią w branży dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją, a także działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie łobeskim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie łobeskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 128. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie łobeskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,0%             | 57,1%          | 42,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 4,8%             | 42,9%          | 52,4%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 3,6%             | 76,8%          | 19,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 0,0%             | 83,3%          | 16,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 0,0%             | 60,0%          | 40,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 50,0%            | 50,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 0,0%             | 33,3%          | 66,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 25,0%          | 75,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 14,3%            | 85,7%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                                                  | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

|                                                                                    |       |       |       |      |      |      |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|------|------|------|
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%  | 20,0% | 80,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%  | 10,0% | 90,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0%  | 69,2% | 30,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 20,0% | 60,0% | 20,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 0,0%  | 83,3% | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

### 2.10.1. Kluczowe zawody

Przy pytaniu o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników w firmie, nie była stworzona lista możliwych odpowiedzi, lecz dopiero po udzieleniu zostały one poddane kategoryzacji. Tabela nr 129 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 38,9% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz kierowca. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 129. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie łobeskim

| Zawody kluczowe    | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|--------------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                    | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca         | 33       | 18,0%              | 18,23%              | 31       | 16,9%              | 17,13%              |
| nauczyciel         | 10       | 5,5%               | 5,52%               | 10       | 5,5%               | 5,52%               |
| kierowca           | 10       | 5,5%               | 5,52%               | 8        | 4,4%               | 4,42%               |
| lekarz             | 6        | 3,3%               | 3,31%               | 6        | 3,3%               | 3,31%               |
| mechanik           | 6        | 3,3%               | 3,31%               | 6        | 3,3%               | 3,31%               |
| pracownik socjalny | 6        | 3,3%               | 3,31%               | 6        | 3,3%               | 3,31%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=181, październik-listopad 2010 r.

Pozostałe zawody kluczowe nie zostały w tabeli nr 129 uwzględnione ze względu na to, że wymieniane były przez jedną lub kilka osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich rozkład był w znacznym stopniu losowy.

Jak widać z tabeli nr 129, pracodawcy z powiatu łobeskiego nie przewidują istotnych zmian w zawodach kluczowych dla ich organizacji, nie zamierzają więc zmieniać w zasadniczy sposób profilu działalności.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na ogólną kategorię

pracownika biurowo-administracyjnego oraz kierowcy. Struktura taka, jak w tabeli nr 129, ma się, zdaniem respondentów, utrzymać w ciągu najbliższych 5 lat. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

**Tabela 130. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie łobeskim**

| Najczęściej wskazywane zawody     | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-----------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                                   | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| pracownik biurowo-administracyjny | 19       | 12,9%              | 18            | 13,6%              |
| kierowca                          | 12       | 8,2%               | 12            | 9,1%               |
| sprzedawca                        | 9        | 6,1%               | 7             | 5,3%               |
| magazynier                        | 7        | 4,8%               | 7             | 5,3%               |
| mechanik                          | 7        | 4,8%               | 6             | 4,5%               |
| księgowy                          | 6        | 4,1%               | 8             | 6,1%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,2 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=100, październik-listopad 2010 r.

#### 2.10.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie średnie techniczne (30,4%), jednak niemal równie często padało wykształcenie zasadnicze zawodowe (29,7%) i średnie ogólne (25,6%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania, jednak w perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy nie przewidują zasadniczych, istotnych zmian w tym względzie. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 131. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie łobeskim (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 12,5%   | 13,9%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 23,2%   | 21,3%         |
| średnie techniczne                   | 30,4%   | 29,3%         |
| średnie ogólne                       | 25,6%   | 23,0%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 29,7%   | 27,5%         |
| nie ma to znaczenia                  | 13,0%   | 14,3%         |
| inne                                 | 11,9%   | 14,3%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,4 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=187, październik-listopad 2010 r.

### 2.10.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (90,5%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Dużo rzadziej, choć wciąż w połowie przypadków, wskazywano też na takie cechy, jak umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (50,6%) oraz obsługi oprogramowania biurowego (49,4%). Blisko połowa badanych wskazała również na posiadanie prawa jazdy (45,2%).

**Tabela 132. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie łobeskim (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 50,6%   | 51,5%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 90,5%   | 89,0%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 45,2%   | 45,0%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 49,4%   | 49,7%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 25,6%   | 26,0%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=187, październik-listopad 2010 r.

### 2.10.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (96,4%), a także dyspozycyjność (82,1%) i gotowość do ciągłego uczenia się (79,7%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na zdolności manualne (57,2%). Stosunkowo niewielką wagę przywiązują pracodawcy z powiatu łobeskiego do znajomości języków obcych. W perspektywie nadchodzących pięciu lat, zdaniem respondentów, nic nie powinno się pod tym względem zmienić.

**Tabela 133. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie łobeskim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 82,1%   | 82,6%         |
| komunikatywność                  | 96,4%   | 95,4%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 79,7%   | 79,8%         |
| zdolności manualne               | 57,2%   | 57,3%         |
| znajomość języków obcych         | 25,1%   | 27,8%         |
| inne                             | 15,4%   | 14,4%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=187, październik-listopad 2010 r.

### 2.10.5. Profil demograficzny

Większość badanych uznała, że zatrudnieni w ich organizacji ludzie powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (54,2%). Jednak niewiele mniejsza grupa stwierdziła, iż odległość miejsca zamieszkania pracownika od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (45,8% ogółu badanych). Teoretycznie jednak, po uwzględnieniu błędu statystycznego, możliwa jest sytuacja, że w populacji to pogląd głoszący, iż miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia, występuje najczęściej.

**Tabela 134. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie łobeskim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 54,2%   | 54,1%         |
| nie ma to znaczenia                     | 45,8%   | 45,3%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=187, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy w większości przypadków deklarują, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia. Jednak 1/3 z nich twierdzi, że mężczyzna lepiej wykonywałby zawód kluczowy (33,9%), co w świetle świadomości wielu respondentów, że wskazywanie na określoną płeć nie jest poprawne politycznie, świadczy o znacznej przewadze mężczyzn na łobeskim rynku pracy. W świetle błędu statystycznego możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”.

**Tabela 135. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie łobeskim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 10,7%   | 11,0%         |
| mężczyzna           | 33,9%   | 35,2%         |
| nie ma to znaczenia | 55,4%   | 53,8%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=187, październik-listopad 2010 r.

Spośród badanych pracodawców niemal 2/3 twierdzi, że wiek pracownika nie ma wpływu na to, jak efektywnie wykonuje on zawód kluczowy i nawet w przypadku przyjęcia maksymalnego błędu statystycznego jest to odpowiedź najczęstsza. Gdy jednak wskazują na określoną kategorię wiekową, wybierają osoby między 26 a 45 rokiem życia (33,4%), czyli grupę najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>12</sup>).

<sup>12</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 136. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie łobeskim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 2,4%    | 2,3%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 33,4%   | 32,4%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 0,6%    | 0,6%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 63,6%   | 64,7%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.**

Znacznie rzadziej niż w wyżej wymienionych przypadkach, badani pracodawcy pozostają obojętni na niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (36,4%) bądź znaczącą barierę (25,6%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co pracownik w pełni sprawny, oscyluje wokół 25% i nic nie wskazuje, by miał ulec zwiększeniu na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 137. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie łobeskim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 36,4%   | 34,7%         |
| raczej nie        | 25,6%   | 26,6%         |
| trudno powiedzieć | 13,0%   | 13,2%         |
| raczej tak        | 13,1%   | 13,3%         |
| zdecydowanie tak  | 11,9%   | 12,1%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (54,8%). Gdy jednak przyznają, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy, zdecydowanie częściej wskazują na pozytywne oddziaływanie (41,6%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe. Niewykluczone również, że w całej populacji dwie najczęstsze opinie cieszą się podobną popularnością.



**Tabela 138. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie łobeskim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 41,6%   | 43,3%         |
| nie                              | 3,6%    | 3,5%          |
| nie ma to znaczenia              | 54,8%   | 53,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=187, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie bądź nieposiadanie przez niego dzieci. Od podobnej postawy odżegnuje się ponad 2/3 badanych osób. Nawet przyjąwszy największy możliwy przy tej zmiennej błąd statystyczny, można mieć pewność, że opinię taką podziela większość pracodawców w powiecie. Często jednak wskazują, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (26,8%).

**Tabela 139. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie łobeskim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 26,8%   | 27,7%         |
| nie                 | 4,8%    | 4,6%          |
| nie ma to znaczenia | 68,5%   | 67,6%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,7 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=187, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy wolą zatrudniać osoby z doświadczeniem zawodowym, choćby niewielkim (67,2%). Jednak niemal co trzeci respondent zadeklarował, iż nie wymaga od nowo zatrudnionych doświadczenia, co oznacza, że albo są gotowi podjąć się dokształcenia pracownika i douczenia na potrzeby zajmowanego stanowiska, albo że usługi świadczone przez ich organizację nie wymagają dużych kwalifikacji. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która odpowiedź jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 140. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie łobeskim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 31,0%   | 30,1%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 39,3%   | 38,8%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 27,9%   | 29,4%         |
| inne                                                                           | 1,8%    | 1,7%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=187, październik-listopad 2010 r.**

#### 2.10.6. Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy przez pracowników zawodów kluczowych częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 58,9% badanych. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Praca samodzielna dotyczy 33,8% przypadków. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 141. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie łobeskim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 4,2%    | 4,7%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 58,9%   | 57,1%         |
| praca samodzielna                                                                 | 33,8%   | 35,2%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 2,4%    | 2,4%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,6%    | 0,6%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 4,2%    | 4,7%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=187, październik-listopad 2010 r

#### 2.10.7. Podsumowanie

Wśród zawodów kluczowych w przedsiębiorstwach na terenie powiatu łobeskiego znalazły się oprócz zawodów wykazywanych w innych powiatach (sprzedawcy i kierowcy) także inne, pojawiające się do tej pory znacznie rzadziej lub w ogóle: pracownik administracyjno-biurowy, nauczyciel, lekarz, pracownik socjalny. Oprócz wszystkiego innego dowodzi to, w jak wielkim stopniu rynki pracy powiatów takich jak łobeski są uzależnione od popytu w sferze budżetowej.

Mimo tego przeświadczenie, że pracownicy wykonujący zawody kluczowe powinni posiadać wykształcenie na poziomie wyższym, nie jest specjalnie duże. Tylko 35,7% pracodawców uważa, że właśnie takie wykształcenie powinni posiadać ich pracownicy. Wielkość ta nie zmienia się w odniesieniu do przyszłości – wynosi 35,2%. Pozostali pracodawcy uważają, że pracownikom powinny wystarczać poziomy wykształcenia: średniego technicznego – 30,4%, zasadniczego zawodowego – 29,7% – i średniego ogólnego – 29,7%. Również tutaj nie przewiduje się żadnych zmian, natomiast oczekuje się (i to może bardziej niż wykształcenia formalnego) wiedzy i umiejętności praktycznych. Świadczy o tym następująca wypowiedź pracodawcy udzielona w trakcie wywiadu IDI:

” To znaczy są braki np. ludzi, którzy posiadają umiejętność, wiedzę, bądź mają uprawnienia – niekoniecznie muszą je mieć, ale żeby przynajmniej mieli głęboką wiedzę w temacie, jeśli chodzi o dekarzy. Jest mało tych ludzi, dachów się robi dość dużo...” ”

Pracodawcy z terenu powiatu łobeskiego należą do grupy najbardziej tolerancyjnej pod względem wymogów stawianych przed pracownikami. Dla 45,8% z nich nie ma znaczenia, w jakim oddaleniu od zakładu pracy mieszka ich pracownik. Dla 55,4% nie ma znaczenia, jakiej jest płci, a dla 63,6% – w jakim jest wieku. Dodatkowo dla 31,0% nie jest istotne to, aby pracownik posiadał jakieś doświadczenie zawodowe. Są to jedne z najwyższych odsetków w województwie. Pracodawcy mają jednak świadomość, że nazbyt wielkich wymagań stawiać nie mogą, wręcz przeciwnie, sami muszą starać się o najlepszych pracowników, w przeciwnym przypadku ci znajdą zatrudnienie za granicą albo w szarej strefie (wywiad IDI):

” To jest, że tak powiem, powiat dość biedny, jest to powiat popegeerowski, spore bezrobocie – może ono jest troszeczkę takie fikcyjne, to bezrobocie, ponieważ sporo ludzi, z tego, co ja się orientuję, pracuje za granicą. Albo na biało, albo na czarno. Mogę powiedzieć, że np. brakuje dobrych mechaników. Dobrego mechanika dzisiaj naprawdę mieć to... to jest wręcz nieosiągalne, przynajmniej na tym rynku. Ja, chcąc przytrzymać mechanika, z którego jestem zadowolony, no, musiałem dać mieszkanie.

”

Nawet niechęć do przyjmowania osób niepełnosprawnych, choć raczej dominująca (przejawia ją 62,0% pracodawców), nie przybiera aż tak znaczących rozmiarów, jak to ma miejsce na terenie innych powiatów.

## 2.11. Powiat Miasto Koszalin

W m. Koszalinie przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 19,3% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w dostawie wody i gospodarowaniu ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (50%), a także pozostałej działalności usługowej (50%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 48,1% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 32,6% całości. Największy odsetek stanowią w branży rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa a także wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w m. Koszalinie, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w m. Koszalinie, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 142. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w m. Koszalinie (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 12,5%            | 33,3%          | 54,2%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 50,0%            | 0,0%           | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 33,3%            | 35,7%          | 31,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 13,5%            | 61,5%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowa                                                                                       | 0,0%             | 40,0%          | 60,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 16,7%            | 33,3%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 33,3%            | 66,7%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 85,7%          | 14,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 25,0%            | 62,5%          | 12,5%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 33,3%            | 16,7%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 33,3%            | 16,7%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 50,0%            | 50,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r

### 2.11.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona lista możliwych odpowiedzi, lecz dopiero po udzieleniu zostały one poddane kategoryzacji. Tabela nr 143 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 35,0% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz handlowiec, co wskazuje na istotne miejsce handlu w gospodarce Koszalina. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 143. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w m. Koszalinie

| Zawody kluczowe          | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|--------------------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                          | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca               | 18       | 12,0%              | 11,39%              | 21       | 10,6%              | 13,29%              |
| handlowiec               | 12       | 8,0%               | 7,59%               | 12       | 6,0%               | 7,59%               |
| mechanik                 | 9        | 6,0%               | 5,70%               | 6        | 3,0%               | 3,80%               |
| robotnik ogólnobudowlany | 8        | 5,0%               | 5,06%               | 8        | 4,0%               | 5,06%               |
| ekonomista               | 7        | 4,0%               | 4,43%               | 7        | 3,5%               | 4,43%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=158, październik-listopad 2010 r.

Pozostałe zawody nie zostały w tabeli nr 143 uwzględnione ze względu na to, że wymieniane były przez jedną lub kilka osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich dobór był w znacznym stopniu losowy.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód magazyniera oraz sprzedawcy. Wśród wymienianych na drugim i trzecim miejscu profesji znalazł się również zawód handlowca. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

**Tabela 144. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w m. Koszalinie**

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| magazynier                    | 9        | 8%                 | 11            | 5%                 |
| sprzedawca                    | 8        | 7%                 | 10            | 4%                 |
| pracownik biurowy             | 7        | 6%                 | 9             | 4%                 |
| ekonomista                    | 4        | 4%                 | 4             | 2%                 |
| handlowiec                    | 4        | 4%                 | 11            | 5%                 |
| informatyk                    | 4        | 4%                 | 2             | 1%                 |
| kierowca                      | 4        | 4%                 | 21            | 9%                 |
| księgowy                      | 3        | 3%                 | 12            | 5%                 |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=121, październik-listopad 2010 r.

#### **2.11.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach**

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie średnie techniczne (58,0% respondentów wskazało na tę odpowiedź). Nieco rzadziej wymieniano zasadnicze zawodowe (44,1%) i wyższe techniczne (36,2%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania, a w perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy z Koszalina deklarują, że zmiany w tym względzie będą niewielkie. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 145. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w m. Koszalinie (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 36,2%   | 38,3%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 25,6%   | 30,3%         |
| średnie techniczne                   | 58,0%   | 55,3%         |
| średnie ogólne                       | 28,4%   | 27,5%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 44,1%   | 46,4%         |
| nie ma to znaczenia                  | 6,3%    | 4,5%          |

| Wykształcenie | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------|---------|---------------|
| inne          | 10,0%   | 9,2%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=194, październik-listopad 2010 r.

### 2.11.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (91,5%), co wydaje się oczywiste i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na takie umiejętności jak posiadanie prawa jazdy (67,8%) oraz obsługa oprogramowania biurowego (66,7%). W dalszej kolejności wymieniano umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn (53,9%) oraz znajomość specjalistycznego oprogramowania (50,3%).

**Tabela 146. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w m. Koszalinie (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 53,9%   | 62,2%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 91,5%   | 92,5%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 67,8%   | 68,3%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 66,7%   | 67,4%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 50,3%   | 53,1%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=194, październik-listopad 2010 r.

### 2.11.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (95,7%), a także gotowość do ciągłego uczenia się (88,8%) i dyspozycyjność (85,8%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Wskazuje to, że pracodawcy oczekują od pracownika elastyczności, zarówno w zakresie czasu pracy, jak i wykonywanych obowiązków. Znacząca część badanych zwróciła również uwagę na posiadanie zdolności manualne (71,6%). Przewiduje się zdecydowany wzrost znaczenia znajomości języków obcych, na którą 50,3% badanych wskazuje jako na ważną umiejętność pracownika, w perspektywie nadchodzących pięciu lat. Oczekiwanie co do pozostałych umiejętności w ocenie pracodawców w ciągu najbliższych 5 lat będzie stabilne.



**Tabela 147. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w m. Koszalinie (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 85,8%   | 85,7%         |
| komunikatywność                  | 95,7%   | 96,0%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 88,8%   | 90,9%         |
| zdolności manualne               | 71,6%   | 72,0%         |
| znajomość języków obcych         | 38,9%   | 50,3%         |
| inne                             | 2,9%    | 4,6%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=194, październik-listopad 2010 r.

#### **2.11.5. Profil demograficzny**

Dla większości badanych (56,7%) bliskość miejsca zamieszkania pracownika jest istotna dla jakości wykonywanej przez pracownika pracy. Dla nieco ponad 40% badanych miejsce zamieszkania ich pracownika nie odgrywa znaczenia. Teoretycznie, po uwzględnieniu błędu statystycznego, możliwa jest jednak sytuacja, że w populacji pogląd głoszący, iż miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia, występuje częściej bądź dużo rzadziej, niż odpowiedź pierwsza.

**Tabela 148. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w m. Koszalinie (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 56,7%   | 53,1%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 2,8%    | 4,0%          |
| nie ma to znaczenia                     | 40,5%   | 43,0%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=194, październik-listopad 2010 r.

W przypadku płci aż 46% badanych pracodawców preferuje mężczyzn, natomiast 5,8% respondentów twierdzi, że w ich organizacji lepiej sprawdzają się kobiety. Dla 48,3% nie ma to znaczenia, choć, biorąc pod uwagę możliwy błąd statystyczny, możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”. Można się spodziewać, że taki rozkład oczekiwań wiąże się z typem zawodu kluczowego - w zawodach wymagających pracy fizycznej czy też umiejętności technicznych według stereotypów lepiej sprawdzają się mężczyźni. Taką interpretację potwierdzają prezentowane wyżej oczekiwania co do wykształcenia pracowników.

**Tabela 149. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w m. Koszalinie (% obserwacji)**

| Płeć      | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------|---------|---------------|
| kobieta   | 5,8%    | 7,5%          |
| mężczyzna | 46,0%   | 43,3%         |

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| nie ma to znaczenia | 48,3%   | 49,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=194, październik-listopad 2010 r.**

Spośród badanych pracodawców 32,7% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy. Gdy jednak wskazują swoje preferencje, wybierają osoby między 26 a 45 rokiem życia (59,5%), czyli kategorię najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>13</sup>) i nawet w przypadku przyjęcia maksymalnego błędu statystycznego jest to odpowiedź najczęstsza.

**Tabela 150. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w m. Koszalinie (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 3,6%    | 2,3%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 59,5%   | 58,8%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 4,2%    | 4,5%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 32,7%   | 34,3%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=194, październik-listopad 2010 r.**

Znacznie rzadziej niż w wyżej wymienionych przypadkach, badani pracodawcy pozostają obojętni na niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (32,5%) bądź znaczącą barierę (33,4%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co osoby zdrowe, oscyluje wokół 14% i nic nie wskazuje, by miał ulec zwiększeniu na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 151. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w m. Koszalinie (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 32,5%   | 30,2%         |
| raczej nie        | 33,4%   | 28,1%         |
| trudno powiedzieć | 19,9%   | 24,0%         |
| raczej tak        | 10,7%   | 14,9%         |

<sup>13</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie tak  | 3,5%    | 2,8%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=194, październik-listopad 2010 r.

Według deklaracji większości (50,2%) pracodawców miasta Koszalina sytuacja rodzinna nie ma znaczenia przy wykonywaniu pracy w zawodzie kluczowym. Jednakże dla 32,6% istotne jest, by pracownik miał ustabilizowaną sytuację w prywatnej dziedzinie życia, gdyż wpływa to w ich opinii na jakość wykonywanych obowiązków. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe. Niewykluczone również, że w całej populacji dwie najczęstsze opinie cieszą się podobną popularnością.

**Tabela 152. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w m. Koszalinie (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 32,6%   | 38,3%         |
| nie                              | 17,2%   | 19,4%         |
| nie ma to znaczenia              | 50,2%   | 42,2%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=194, październik-listopad 2010 r.

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać oceny potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o wiedzę o posiadanie przez niego dzieci bądź ich brak. Aż 60,9% badanych uważa, że nie ma to wpływu na pracę pracownika. Biorąc pod uwagę błąd statystyczny, nie można mieć jednak pewności, czy rzeczywiście opinię taką wyznaje większość populacji. Jednakże dla 22,1% badanych posiadanie dzieci jest atutem, zaś 17% pracodawców preferuje sytuację odwrotną.

**Tabela 153. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w m. Koszalinie (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 22,1%   | 29,2%         |
| nie                 | 17,0%   | 18,8%         |
| nie ma to znaczenia | 60,9%   | 51,9%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=194, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy wolą zatrudniać osoby z co najmniej dwuletnim doświadczeniem zawodowym (41,8%). Jedynie 19,2% badanych wskazało, iż nie wymagają doświadczenia zawodowego, co oznacza, że albo są gotowi podjąć się dokształcenia pracownika i douczenia na potrzeby zajmowanego stanowiska, albo że usługi świadczone przez ich organizację nie wymagają dużych kwalifikacji. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która z dwóch najpopularniejszych w próbie odpowiedzi jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 154. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w m. Koszalinie (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 19,2%   | 16,6%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 36,9%   | 42,9%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 41,8%   | 37,7%         |
| inne                                                                           | 2,1%    | 2,8%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=194, październik-listopad 2010 r.

#### 2.11.6. Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 53,2% badanych. Ta odpowiedź jest najpopularniejsza w populacji, nawet jeśli przyjmemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Praca samodzielna dotyczy 27,6% przypadków. Co jednak ważne, zawody kluczowe stosunkowo często wymagają nadzorowania i zarządzania pracą innych (ponad 19%).

**Tabela 155. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w m. Koszalinie (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 6,4%    | 5,1%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 53,2%   | 52,0%         |
| praca samodzielna                                                                 | 27,6%   | 28,5%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 7,1%    | 9,2%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 5,7%    | 0,6%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 6,4%    | 4,6%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=194, październik-listopad 2010 r.

#### 2.11.7. Podsumowanie

Koszalin jest drugim co do wielkości miastem w województwie. Jego rynek pracy nie wydaje się jednak (poza pewnymi wyjątkami) tak bardzo różnić od wielu innych, średnio- i małomiasteczkowych. Podobnie jak w innych powiatach, kluczowe zawody są związane z działalnością handlową – sprzedawca, magazynier, księgowy. Dowodzi to tylko, jak wielką rolę w przedsiębiorczości na terenie regionu zachodniopomorskiego odgrywa ten sektor działalności gospodarczej. Pracodawcy podkreślają też, że w zawodach tych stale zgłaszane jest dalsze zapotrzebowanie na odpowiednio wykwalifikowane kadry. Wypowiedź z wywiadu IDI:

*Zawsze jest stały problem z kadrami w sezonie. Nie mówię o branży turystycznej czy o tym pasie nadmorskim. To samo jest nad jeziorami. Brakuje wykwalifikowanej kadry dla branży turystycznej – i to jest niewątpliwe. Zresztą nie ma szkoły, która by kształciła większe ilości kadry dla turystyki. Gdzieś tam raczkują jakieś przymiarki... Ale menadżerów do branży turystycznej, z tego, co zgłaszają przedsiębiorcy, zupełnie inne uczelnie dostarczają niż nasze lokalne. Jeżeli chodzi o takie przedmioty... Znaczący, o ludzi z wykształceniem zawodowym, też nie jest to za bardzo różowe [sic!]. Brakuje dobrych kucharzy. Dobry kucharz to nie znaczy ten, który kończy szkołę. Musi nabrać doświadczenia. Ale generalnie zgłaszają braki w personelu odpowiednio ukształtowanym, na przykład pokojowa, recepcjonistka. Brakuje ludzi ze znajomością języków, co tu jest wymagane. Jest dużo klienta niemieckojęzycznego. Kołobrzeg i okolice. U nas też jest teraz coraz więcej. Ciągłe kadry tej brakuje, to na pewno. Jeśli chodzi o branżę budowlaną, to znowu jest sezonowość. Myślę, że takiego boomu i zapotrzebowania na fachową siłę roboczą, jak trzy lata temu, na fachowców, na dzień dzisiejszy nie ma. Nie ma, aż tak dużego zapotrzebowania. Jeśli chodzi o zakłady przemysłowe, są pojedyncze z racji tego, że nie ma tutaj żadnej wiodącej branży, bardzo trudno wykształcić na przykład grupę większą pracowników pod jakąś konkretną branżę, bo jakby na przykład pięć zakładów zajmowało się obróbką metalu, no, to wtedy kierunek w szkole zawodowej – obróbka skrawaniem – można by utworzyć. Tu jest tylko kierunek budowlany, fryzjer, kosmetyczka. Coś takiego, bo najszerzej można upchnąć tych ludzi. Sprzedawca, o! A tutaj szukają pojedynczych osób, najlepiej już przygotowanych, wykształconych, żeby na dzień dobry nie trzeba inwestować w szkolenie. Gotowy pracownik poszukiwany. Najchętniej – dostosowany do stanowiska.*

Poziomem wykształcenia, jakim pracownicy się legitymują i jakim w zasadzie powinni się legitymować w przyszłości, jest poziom średni techniczny – 58,0% - oraz zasadniczy zawodowy – 44,1%. W perspektywie najbliższych pięciu lat, i to jest jedna z różnic między środowiskiem koszalińskim a środowiskiem innych powiatów, pojawiają się oczekiwania większego napływu pracowników z wykształceniem wyższym – ogółem (dotyczy to razem wykształcenia wyższego technicznego i ogólnego) liczba wskazań wzrasta o ponad 7 punktów procentowych.

W ślad za tym idą oczekiwania gwałtownej wręcz zmiany w poziomie znajomości języków obcych. Pracodawcy koszalińscy przykładają do tego znacznie większą wagę niż pracodawcy z terenów innych powiatów. O ile obecnie 38,9% z nich ceni tę umiejętność u swoich pracowników, to w perspektywie 5 lat już więcej niż połowa z nich (50,3%) pragnęłaby, aby ich pracownicy znali języki obce.

Dość niespodziewanie pracodawcy koszalińscy są większymi (niż w wielu innych powiatach) zwolennikami zatrudniania raczej mężczyzn niż kobiet. Mimo, iż opinie o większej przydatności mężczyzn na kluczowych stanowiskach pracy wyraża mniej niż połowa (46,0%) badanych pracodawców, to i tak jest to odsetek znaczniejszy niż w wielu innych powiatach.

Tradycyjnie już jednak (to znaczy nie odbiegając od zdań głoszonych przez pracodawców z terenów innych powiatów) w Koszalinie oczekuje się od pracowników dbałości o miejsce pracy, komunikatywności, zamieszkiwania blisko miejsca pracy, dyspozycyjności, zdolności ciągłego uczenia się itp. Pracownik powinien również posiadać już jakieś doświadczenie – dla 78,7% pracodawców oczywiste jest, że bardziej przydatny jest pracownik posiadający za sobą co najmniej minimalny okres (2 lata) pracy zawodowej. Pewnie dlatego, jak wynika z wypowiedzi z wywiadu IDI, pracownicy pozamiejscowi, sezonowi nie zawsze godni są zaufania:

*Taka jest specyfika tego regionu. Przedsiębiorcy, którzy zajmują się branżą turystyczną, informują, że większość ich pracowników jest spoza regionu. Są to osoby spoza regionu, które jako przyczynę podają, że trudno się oduczyć nawyku sezonowej pracy. Ciężko jest z tymi pracownikami stałymi z obsługi. Trudno jest wyuczyć takiego poziomu obsługi całorocznej, który zadawałaby właściciela. Zwykle ludzie na przykład zaczynają brać zwolnienia i dzieją się takie historie dziwne. Dlatego, między innymi, ciągle w tych samych zawodach, bo to widać, ileś tam ośrodków i w kółko ta sama oferta.*

## 2.12. Powiat Miasto Świnoujście

W m. Świnoujściu przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 2% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (10%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 60% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży informacji i komunikacji oraz administracji publicznej, obronie narodowej i obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 38% całości. Największy odsetek stanowią w branży wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, a także dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w m. Świnoujściu, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w m. Świnoujściu, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 156. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w m. Świnoujściu (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 0,0%             | 80,0%          | 20,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 2,0%             | 82,0%          | 16,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 0,0%             | 28,6%          | 71,4%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 0,0%             | 47,6%          | 52,4%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 0,0%             | 85,7%          | 14,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 7,7%             | 84,6%          | 7,7%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |



| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 11,1%          | 88,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 10,0%            | 40,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 16,7%          | 83,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 9,1%             | 81,8%          | 9,1%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

### 2.12.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona kafeteria, lecz dopiero po udzieleniu odpowiedzi były one kategoryzowane. Tabela 157 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 38,2% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz kucharz. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 157. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w m. Świnoujściu

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 27       | 13,4%              | 13,92%              | 25       | 13,0%              | 12,89%              |
| kucharz         | 22       | 10,9%              | 11,34%              | 22       | 11,4%              | 11,34%              |
| nauczyciel      | 12       | 5,9%               | 6,19%               | 12       | 6,2%               | 6,19%               |
| recepjonista    | 10       | 5,0%               | 5,15%               | 10       | 5,2%               | 5,15%               |
| kierowca        | 6        | 3,0%               | 3,09%               | 6        | 3,1%               | 3,09%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,5 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód kelnera i sprzątacza. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.



**Tabela 158. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w m. Świnoujściu**

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| kelner                        | 15       | 13,2%              | 16            | 15,7%              |
| księgowy                      | 9        | 7,9%               | 6             | 5,9%               |
| kucharz                       | 8        | 7,0%               | 7             | 6,9%               |
| kierowca                      | 4        | 3,5%               | 6             | 5,9%               |
| pomoc kuchenna                | 7        | 6,1%               | 6             | 5,9%               |
| recepjonista                  | 8        | 7,0%               | 8             | 7,8%               |
| sprzątac                      | 12       | 10,5%              | 11            | 10,8%              |
| woźny                         | 5        | 4,4%               | 5             | 4,9%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=116, październik-listopad 2010 r.

#### **2.12.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach**

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie techniczne (29,1%). Niewiele rzadziej wskazywano na wyższe ekonomiczne lub humanistyczne (23,9%), zasadnicze zawodowe (22,0%) czy średnie ogólne (21,5%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania, lecz w perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy nie deklarują, by ich wymagania miały ulec zmianie. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 159. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w m. Świnoujściu (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 14,4%   | 14,6%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 23,9%   | 23,9%         |
| średnie techniczne                   | 29,1%   | 28,5%         |
| średnie ogólne                       | 21,5%   | 20,9%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 22,0%   | 18,0%         |
| nie ma to znaczenia                  | 17,8%   | 16,8%         |
| inne                                 | 14,4%   | 11,7%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

### 2.12.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (89,7%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Znacznie rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na takie cechy, jak obsługa oprogramowania biurowego (54,7%) oraz umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (48,3%). Co istotne, dbałość o porządek na miejscu pracy wydaje się być cechą uniwersalną, niezależną od wykonywanego zawodu. Jeśli chodzi o dwie kolejne cechy, silnie wiążą się one ze specyfiką wykonywanej pracy, czy polega ona na obsłudze maszyn (często właśnie specjalistycznych), czy też ma charakter biurowy i wymaga umiejętności z zakresu obsługi komputera i pakietów biurowych. Niższy odsetek wskazań na odpowiedzi „obsługa oprogramowania biurowego” i „obsługa specjalistycznych maszyn i urządzeń” należy zatem interpretować w tym kontekście.

**Tabela 160. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w m. Świnoujściu (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 48,3%   | 49,2%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 89,7%   | 89,3%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 36,1%   | 35,5%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 54,7%   | 53,8%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 29,0%   | 30,3%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

### 2.12.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakimi powinni się wykazywać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (95,8%), a także gotowość do ciągłego uczenia się (88,1%) i dyspozycyjność (80,4%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na takie cechy, jak zdolności manualne (66,7%) i znajomość języków obcych (60,2%).

**Tabela 161. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w m. Świnoujściu (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 80,4%   | 80,3%         |
| komunikatywność                  | 95,8%   | 95,9%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 88,1%   | 89,0%         |
| zdolności manualne               | 66,7%   | 67,4%         |
| znajomość języków obcych         | 60,2%   | 62,8%         |
| inne                             | 21,4%   | 20,3%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

### 2.12.5. Profil demograficzny

Najczęściej badani pracodawcy wskazywali, iż ich pracownicy powinni mieszkać niedaleko zakładu pracy. Opowiadało się za tym aż 62,4% badanych. Wynika to zapewne z konieczności przemieszczania się pomiędzy domem a zakładem pracy. W rzeczywistości wszyscy pozostali pracodawcy uznali, iż nie ma to znaczenia (37,6%). Nikt nie stwierdził, że obecnie pracownik powinien mieszkać z dala od miejsca pracy, a i na przestrzeni najbliższych pięciu lat tylko nieliczni uznają, iż będzie to pożądany stan rzeczy (0,06%). Kolejność odpowiedzi pod względem częstości ich występowania jest istotna statystycznie.

**Tabela 162. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w m. Świnoujściu (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 62,4%   | 62,1%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 0,0%    | 0,6%          |
| nie ma to znaczenia                     | 37,6%   | 37,3%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy deklarują, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (64,3%) i jest to odpowiedź dominująca nawet po uwzględnieniu możliwego błędu statystycznego. Gdy jednak przyznają, iż lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci, częściej wybierany jest mężczyzna (20,9%).

**Tabela 163. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w m. Świnoujściu (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 14,8%   | 13,9%         |
| mężczyzna           | 20,9%   | 20,4%         |
| nie ma to znaczenia | 64,3%   | 65,7%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy w większości (60,8%) starają się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzą, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej, wykonywać zawód kluczowy (nawet w przypadku przyjęcia maksymalnego błędu statystycznego jest to odpowiedź najczęstsza). Gdy już jednak wskazują swoje preferencje, wybierają osoby między 26 a 45 rokiem życia, czyli grupę ludzi w wieku najbardziej aktywnym zawodowo<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 164. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w m. Świnoujściu (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 4,2%    | 4,6%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 30,9%   | 30,7%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 4,2%    | 4,1%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 60,8%   | 60,5%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 6,3 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.**

Znacznie rzadziej niż w ww. przypadkach badani pracodawcy pozostają obojętni na niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (33,9%) bądź znaczącą barierę (32,7%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co osoby pełnosprawne, nie sięga 20% i nic nie wskazuje, by miał ulec poprawie na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 165. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w m. Świnoujściu (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 33,9%   | 33,7%         |
| raczej nie        | 32,7%   | 29,6%         |
| trudno powiedzieć | 15,5%   | 19,2%         |
| raczej tak        | 8,3%    | 7,0%          |
| zdecydowanie tak  | 9,6%    | 10,5%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 6,4 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (57,2%). Gdy jednak przyznają, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy, zdecydowanie częściej wskazują na pozytywny wpływ stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową. Zróżnicowanie w częstościach występowania poszczególnych odpowiedzi utrzymuje się, nawet zakładając maksymalne wartości błędu statystycznego.

**Tabela 166. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w m. Świnoujściu (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 36,9%   | 37,2%         |
| nie                              | 5,9%    | 5,8%          |
| nie ma to znaczenia              | 57,2%   | 57,1%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie bądź nieposiadanie przez niego dzieci. Od podobnej podstawy oceny odżegnuje się 75,1% osób. Nawet przyjąwszy największy możliwy przy tej zmiennej błąd statystyczny, można mieć pewność, że opinię taką podziela większość pracodawców w powiecie.

**Tabela 167. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w m. Świnoujściu (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 16,6%   | 16,8%         |
| nie                 | 8,3%    | 8,1%          |
| nie ma to znaczenia | 75,1%   | 75,1%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

Co interesujące, 75,2% badanych uznaje, iż doświadczenie zawodowe krótsze niż 2 lata jest wystarczające, by spełnić ich oczekiwania wobec nowego pracownika, zaś 24,6% nie oczekuje jakiegokolwiek doświadczenia. Można by zatem mówić o akceptowaniu sytuacji, gdy pracownik przyucza się do zawodu w nowym miejscu pracy. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która z dwóch najpopularniejszych w próbie odpowiedzi jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 168. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w m. Świnoujściu (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 36,1%   | 35,4%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 39,1%   | 37,8%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 24,8%   | 26,8%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

### 2.12.6. Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 56,6% badanych. Praca samodzielna dotyczy 35,7% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 169. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w m. Świnoujściu (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 5,4%    | 4,7%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 56,6%   | 53,0%         |
| praca samodzielna                                                                 | 35,7%   | 38,3%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 1,2%    | 1,2%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,0%    | 0,6%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 1,2%    | 2,3%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

### 2.12.7. Podsumowanie

Większość zawodów wskazywanych jako kluczowe dla firmy (lub przynajmniej jako następne w kolejności) to zawody o stosunkowo niewielkim potencjale innowacyjności, posiadanego wykształcenia, kwalifikacji itp. Mimo to życzeniem dużej części pracodawców jest, aby ich pracownicy charakteryzowali się wykształceniem co najmniej średnim; w oczekiwaniach co do wykształcenia przyszłych pracowników (których firma być może dopiero zatrudni) przeważa natomiast nawet wykształcenie wyższe. Dowodzi to pewnego rozdzwień między tym, co pracownik miałby konkretnie robić (w pracy), a kim powinien być (jakim poziomem wykształcenia powinien się charakteryzować).

Dane zebrane w badaniach pozwalają na wysnucie kilku wniosków. Zarówno oczekiwane umiejętności „twarde”, jak i „miękkie” zmierzają do pewnej spójności. Oczywiście poza oczekiwaniem fachowości i kompetencji, pełnej przydatności na miejscu pracy, na czoło wysuwają się również te związane z ogólną charakterystyką osobowościową pracownika. Szczególnie chodzi w nich o to, aby był „porządnym” człowiekiem, dbającym o swoje stanowisko pracy. Ktoś, kto posiada taką cechę, po prostu nie może być złym pracownikiem. Poza tym jest to cecha, która najszybciej rzuca się w oczy i stanowi podstawę do pierwszej oceny przydatności pracownika. Oczekiwania te najlepiej ilustruje następująca wypowiedź uzyskana w trakcie wywiadu IDI:

„ Ale ja Panu powiem, że tak z punktu widzenia pracodawcy, to nie ma znaczenia, bo pracodawca takich rzeczy nie rozpatruje. Pracodawca chce z rynku pracy pozyskać młodego, wykształconego człowieka. Dzisiaj, po szkole zawodowej, z przykrością można stwierdzić, że niestety takiego wszechstronnie wyposażonego w umiejętności praktyczne człowieka nie pozyskuje z dwóch powodów. Po pierwsze – niedostosowanie do potrzeby rynku, a po drugie, no, jeśli w dalszym ciągu system kształcenia będzie szedł

w zwiększanie godzin (...) teoretycznych, a zmniejszanie praktycznych, no to nawet przez trzyletni okres nauki, no to trudno, żeby młody człowiek wyszedł jako dobry kucharz, skoro nie ma tej praktyki, prawda? Czyli on kończy, ma papier i teraz tak: ci najwybitniejsi, to oni sobie robią tego, że tak powiem, czeladnika czy udowodnią, że, że, że coś potrafią, prawda? Ale nie czarujmy się, to jest pierwszy stopień dopiero, prawda? A zapotrzebowanie jest nie na pomoc kuchenną, na ten pierwszy stopień, czy nawet na kucharzy, że tak powiem, małych gospodarstw. Zapotrzebowanie jest na kucharzy, bo każda firma chce przyjąć fachowca, któremu będzie mogła powierzyć zadania karmienia swoich, swoich ludzi. No, trudno, to (...) oczywiście pomijam wybitne jednostki, ale trudno to dać ludziom, którzy skończyli szkołę, po której powinni to umieć.

Pracodawcy niewielką wagę przywiązują do spraw osobistych pracownika (dzieci, stan cywilny), ale rzucają się w oczy fakty, które nie zawsze można ocenić jako pozytywne. Częściej pracodawcy wybierają mężczyzn; mają zastrzeżenia co do zatrudniania niepełnosprawnych (w większej lub mniejszej mierze ponad połowa z nich), a nawet zwracają uwagę na to, gdzie potencjalni pracownicy mieszkają. Wśród pracowników preferowany jest także wiek największej aktywności zawodowej (26-45 lat) oraz posiadanie pewnego stażu pracy. Wypowiedź z wywiadu IDI:

Umiejętność wykonywania swojego fachu. To jest główny element. Bo tutaj jest to pytanie tak skonstruowane, że można odpowiedzieć, oceniając albo ludzi po skończeniu szkoły zawodowej, albo ludzi po skończeniu szkolenia, które na przykład odbyli w pracy. Ja rozumiem, że odpowiedzieć i tak, i tak się nie da. Jeśli on jest po szkole zawodowej, no to oczekujemy, że przyjdzie do nas młody człowiek, który ma już podstawy, którego trzeba, że tak powiem nauczyć zawodu. Albo będzie z tego pracownik, albo nie. Jeśli chodzi o system kursowy, przecież dużo pieniędzy w województwie idzie na różnego rodzaju kursy w urzędach pracy, no, tu odpowiedź bardziej skomplikowana, bo zależy, czy te kursy trafią w zapotrzebowanie naszych członków.

Wszystko to razem świadczy o pewnych „tradycyjnych” cechach świnoujskiego rynku pracy, preferującego kategorie pracowników o największej nominalnie przydatności w firmie, a także o nieufności wobec pracowników, o których można myśleć, że nie będą „w pełni dyspozycyjni” (jedna z cenionych cech).

Można wysunąć ostrożny wniosek, że nie dla wszystkich kategorii potencjalnych pracobiorców rynek pracy jest otwarty w takim samym stopniu, jak dla innych.



## 2.13. Powiat myśliborski

W powiecie myśliborskim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 2,6% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (20%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 55,6% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej oraz pozostałej działalności usługowej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 41,8% całości. Największy odsetek stanowią w branży działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie myśliborskim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie myśliborskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 170. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie myśliborskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,0%             | 33,3%          | 66,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 0,0%             | 40,0%          | 60,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 20,0%          | 80,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 0,0%             | 61,9%          | 38,1%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 6,3%             | 67,2%          | 26,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 20,0%            | 60,0%          | 20,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 0,0%             | 40,0%          | 60,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

|                                                                                    |      |        |       |      |      |      |
|------------------------------------------------------------------------------------|------|--------|-------|------|------|------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0% | 50,0%  | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0% | 22,2%  | 77,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0% | 25,0%  | 75,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0% | 66,7%  | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0% | 50,0%  | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 0,0% | 100,0% | 0,0%  | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=188, październik-listopad 2010 r.

### 2.13.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona kafeteria, lecz dopiero po udzieleniu odpowiedzi zostały one poddane kategoryzacji. Tabela nr 171 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów kluczowych, łącznie obejmującą 62,6% udzielonych odpowiedzi. Najczęściej wskazywany zawód to sprzedawca. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędów statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 171. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie myśliborskim

| Zawody kluczowe          | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|--------------------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                          | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca               | 32       | 32,3%              | 17,02%              | 33       | 16,7%              | 17,55%              |
| kierowca                 | 15       | 15,2%              | 7,98%               | 14       | 7,1%               | 7,45%               |
| nauczyciel               | 8        | 8,1%               | 4,26%               | 9        | 4,5%               | 4,79%               |
| robotnik ogólnobudowlany | 7        | 7,1%               | 3,72%               | 9        | 4,5%               | 4,79%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=188, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód kierowcy oraz sprzątacza. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędów statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 172. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie myśliborskim

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| sprzedawca                    | 9        | 9,6%               | 8             | 9,1%               |
| kierowca                      | 7        | 7,4%               | 8             | 9,1%               |
| magazynier                    | 7        | 7,4%               | 7             | 8,0%               |
| pracownik biurowy             | 7        | 7,4%               | 7             | 8,0%               |
| konserwator                   | 6        | 6,4%               | 5             | 5,7%               |
| księgowy                      | 6        | 6,4%               | 6             | 6,8%               |
| sprzątac                      | 5        | 5,3%               | 6             | 6,8%               |
| spawacz                       | 5        | 5,3%               | 4             | 4,5%               |
| stolarz                       | 5        | 5,3%               | 4             | 4,5%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=103, październik-listopad 2010 r.

### 2.13.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie średnie techniczne (37,7%). Rzadziej wskazywano na zasadnicze zawodowe (22,4%) i średnie ogólne (22,3%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania, ale w perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy nie przewidują niemal żadnych zmian. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

Tabela 173. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie myśliborskim (% obserwacji)

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 16,1%   | 16,2%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 20,8%   | 20,2%         |
| średnie techniczne                   | 37,7%   | 38,9%         |
| średnie ogólne                       | 22,3%   | 21,7%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 22,4%   | 22,9%         |
| nie ma to znaczenia                  | 21,2%   | 20,0%         |
| inne                                 | 5,5%    | 5,3%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=188, październik-listopad 2010 r.

### 2.13.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (85,7%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na taką cechę, jak umiejętność obsługi oprogramowania biurowego (54,4%), zaś jeszcze rzadziej na umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (47,4%) czy posiadanie prawa jazdy (46,5%).

Tabela 174. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie myśliborskim (% obserwacji)

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 47,4%   | 47,8%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 85,7%   | 85,5%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 46,5%   | 46,3%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 54,4%   | 53,4%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 25,5%   | 25,3%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=188, październik-listopad 2010 r.

### 2.13.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (93,4%), a także gotowość do ciągłego uczenia się (84,6%) oraz dyspozycyjność (80,6%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (64,5%). Nie przewiduje się wzrostu znaczenia którejkolwiek z cech w perspektywie nadchodzących pięciu lat.

Tabela 175. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie myśliborskim (% obserwacji)

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 80,6%   | 80,6%         |
| komunikatywność                  | 93,4%   | 94,1%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 84,6%   | 82,7%         |
| zdolności manualne               | 64,5%   | 63,8%         |
| znajomość języków obcych         | 28,6%   | 30,6%         |
| inne                             | 21,2%   | 18,9%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=188, październik-listopad 2010 r.

### 2.13.5. Profil demograficzny

Prawie połowa badanych uznała, iż pracownik powinien mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze powiatu (42,4%). Odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma znaczenia dla 57,6% badanych. Teoretycznie jednak, po uwzględnieniu błędu statystycznego, możliwa jest sytuacja, że w populacji to pogląd głoszący, iż miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia, występuje rzadziej. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe. Niewykluczone również, że w całej populacji dwie najczęstsze opinie cieszą się podobną popularnością.

**Tabela 176. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie myśliborskim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 42,4%   | 40,6%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 0,0%    | 0,0%          |
| nie ma to znaczenia                     | 57,6%   | 59,4%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=188, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy deklarują, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (51,5%). Jednak często przyznają, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci – i jest nim wtedy mężczyzna (36,1%). W świetle błędu statystycznego możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”.

**Tabela 177. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie myśliborskim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 12,4%   | 12,0%         |
| mężczyzna           | 36,1%   | 35,6%         |
| nie ma to znaczenia | 51,5%   | 52,3%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=188, październik-listopad 2010 r.

Spśród badanych pracodawców 60,9% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy (nawet w przypadku przyjęcia maksymalnego błędu statystycznego jest to odpowiedź najczęstsza). Gdy jednak już na takie najbardziej (ze względu na wiek) przydatne osoby wskazują, wybierają pracowników między 26 a 45 rokiem życia (35,6%), czyli grupę osób znajdujących się w najliczniej reprezentowanej grupie wiekowej na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>15</sup>).

<sup>15</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 178. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie myśliborskim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 1,8%    | 1,7%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 35,6%   | 35,1%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 1,8%    | 1,8%          |
| osoby, które są na emeryturze (rencie)                                                        | 0,0%    | 0,0%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 60,9%   | 61,4%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=188, październik-listopad 2010 r.**

Ponad 60% badanych pracodawców wskazuje na bariery wynikające z niepełnosprawności pracowników. Uznają ją za dużą barierę (31,9%) bądź znaczącą barierę (29,0%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co osoby sprawne, oscyluje w okolicach 25%, i nic nie wskazuje, by miał ulec poprawie na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 179. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie myśliborskim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 31,9%   | 29,2%         |
| raczej nie        | 29,0%   | 28,8%         |
| trudno powiedzieć | 15,9%   | 16,6%         |
| raczej tak        | 12,0%   | 12,7%         |
| zdecydowanie tak  | 11,3%   | 12,7%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,0 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=188, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (56,9%). Gdy jednak przyznają, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy, zdecydowanie częściej wskazują na pozytywny wpływ (38,9%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową.

**Tabela 180. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie myśliborskim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 38,9%   | 38,9%         |
| nie                              | 4,2%    | 4,1%          |

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| nie ma to znaczenia              | 56,9%   | 57,0%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=188, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie bądź nieposiadanie przez niego dzieci. Od podobnej podstawy oceny odżegnuje się 68,1% osób. Nawet przyjąwszy największy możliwy przy tej zmiennej błąd statystyczny, można mieć pewność, że opinię taką podziela większość pracodawców w powiecie. Stosunkowo często wskazywano jednak, iż posiadanie dzieci jest atutem (27,1%).

**Tabela 181. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie myśliborskim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 27,1%   | 25,7%         |
| nie                 | 4,8%    | 5,3%          |
| nie ma to znaczenia | 68,1%   | 69,0%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=188, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy wyrażają bardzo zróżnicowane preferencje dotyczące doświadczenia zawodowego. Najczęściej wskazywano, iż oczekiwane jest minimalne doświadczenie zawodowe (35,1%). Równie często wskazuje się, że doświadczenie nie jest w ogóle wymagane (33,7%). Nieco rzadziej wymagany jest staż, który powinien wynosić powyżej 2 lat (27,8%). Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która odpowiedź jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 182. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie myśliborskim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 33,7%   | 33,3%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 35,1%   | 34,6%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 27,8%   | 27,5%         |
| Inne                                                                           | 3,5%    | 4,6%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=188, październik-listopad 2010 r.**

#### **2.13.6. Kompetencje**

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 61,5%



badanych. Ta odpowiedź jest najpopularniejsza w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Praca samodzielna dotyczy 27,8% przypadków. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju zawodowego.

**Tabela 183. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie myśliborskim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 7,8%    | 7,6%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 61,5%   | 60,3%         |
| praca samodzielna                                                                 | 27,8%   | 28,7%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 1,2%    | 1,7%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,0%    | 0,0%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 1,8%    | 1,7%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=188, październik-listopad 2010 r.**

#### **2.13.7. Podsumowanie**

Na terenie powiatu myśliborskiego zawodami kluczowymi w badanych przedsiębiorstwach są, podobnie jak w innych powiatach, sprzedawcy i kierowcy, a w dalszej kolejności magazynierzy i pracownicy biurowi. W najbliższej przyszłości zawody te raczej nie zostaną zastąpione czy wyparte przez inne, a to oznacza, że nie zmieni się również oblicze myśliborskiej przedsiębiorczości.

Pracodawcy oczekują wykształcenia na poziomie średnim technicznym (37,7%), zasadniczym zawodowym (22,4%) i średnim ogólnym (22,3%). Na poziom wykształcenia wyższego (razem) wskazuje jednak aż 36,9% pracodawców. Charakterystyczne jest jednak i w dużym stopniu wyjątkowe, iż przeważają preferencje dla wykształcenia wyższego, ale raczej o profilu ekonomicznym lub humanistycznym (20,8%) niż o profilu technicznym (16,1%). W innych powiatach preferencje co do kierunku wykształcenia wyższego są odwrotne.

Dla większości pracodawców z terenu powiatu myśliborskiego nie ma większego znaczenia wiek pracowników (dla 60,9% badanych jest on obojętny), miejsce ich zamieszkania (57,6%) czy też płeć (51,5%). Większe znaczenie ma oczywiście poprzednie doświadczenie zawodowe i pracownicze. 62,9% pracodawców wolałoby, aby pracownicy mogli się czymś takim wykazać (wywiad IDI):

„Decyduje przede wszystkim doświadczenie. W mojej opinii przedwojenna matura znaczy więcej niż dzisiejszy magister. Certyfikaty mogą być jakościowo słabe, są nieważne, jest mnóstwo firm, które je wydaje. Liczą się umiejętności, jak pracownik się sprawdza. Widać to po miesięcznym okresie próbnym, nawet dwa tygodnie wystarczą.”

Dla 60,9% badanych pracodawców zatrudnianie osób niepełnosprawnych jawi się jako spory problem.

Nie oczekuje się żadnych zmian w umiejętnościach i postawach prezentowanych przez pracowników. Nawet tak powszechne postulaty o posiadanie prawa jazdy oraz znajomość języków obcych nie są przedmiotem wygórowanych żądań wśród pracodawców myśliborskich, zarówno obecnie, jak i w niedalekiej przyszłości.

## 2.14. Powiat policki

W powiecie polickim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 21,9% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w informacji i komunikacji (75%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 44,8% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (75%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 33,3% całości. Największy odsetek stanowią w branży administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie polickim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie polickim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 184. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie polickim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 50,0%            | 0,0%           | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 9,7%             | 41,9%          | 48,4%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 33,3%            | 33,3%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 37,5%            | 37,5%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 20,0%            | 52,0%          | 28,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 12,5%            | 75,0%          | 12,5%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 75,0%            | 25,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 25,0%            | 50,0%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 50,0%            | 0,0%           | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 20,0%            | 70,0%          | 10,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 25,0%            | 25,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0%             | 40,0%          | 60,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 37,5%            | 37,5%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

#### 2.14.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników w przedsiębiorstwie, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona lista możliwych odpowiedzi, lecz dopiero po udzieleniu zostały one poddane kategoryzacji. Tabela nr 185 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz handlowiec, co wskazuje na duże znaczenie handlu w gospodarce powiatu polickiego. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 185. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie polickim

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 22       | 15,3%              | 14,67%              | 18       | 9,8%               | 12,00%              |
| handlowiec      | 11       | 7,6%               | 7,33%               | 12       | 6,6%               | 8,00%               |
| nauczyciel      | 8        | 5,6%               | 5,33%               | 8        | 4,4%               | 5,33%               |
| księgowy        | 6        | 4,2%               | 4,00%               | 6        | 3,3%               | 4,00%               |
| spawacz         | 4        | 2,8%               | 2,67%               | 5        | 2,7%               | 3,33%               |
| kierowca        | 4        | 2,8%               | 2,7%                | 5        | 2,7%               | 3,3%                |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=150, październik-listopad 2010 r.

Pozostałe zawody kluczowe nie zostały w tabeli nr 185 uwzględnione ze względu na to, że wymieniane były przez jedną lub kilka osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich dobór był w znacznym stopniu losowy.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na pracownika biurowo-administracyjnego, kierowcę oraz księgowego. Odpowiedzi respondentów nie wskazują, by w ciągu

najbliższych 5 lat miały nastąpić znaczące zmiany. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

**Tabela 186. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie polickim**

| Najczęściej wskazywane zawody     | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-----------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                                   | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| pracownik biurowo-administracyjny | 13       | 7,3%               | 14            | 6,5%               |
| kierowca                          | 11       | 6,2%               | 9             | 4,1%               |
| księgowy                          | 11       | 6,2%               | 12            | 5,5%               |
| kierownik                         | 7        | 4,0%               | 10            | 4,6%               |
| handlowiec                        | 5        | 2,8%               | 9             | 4,1%               |
| magazynier                        | 4        | 2,3%               | 5             | 2,3%               |
| nauczyciel                        | 4        | 2,3%               | 4             | 1,8%               |
| pracownik fizyczny                | 4        | 2,3%               | 3             | 1,4%               |
| sprzedawca                        | 4        | 2,3%               | 8             | 3,7%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=119, październik-listopad 2010 r.

#### 2.14.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz średnie techniczne jest najczęściej oczekiwane przez pracodawców powiatu polickiego (odpowiednio 57,6% i 55,6% respondentów wskazało na tę odpowiedź). Pokazuje to, że od swoich pracowników przedsiębiorcy wymagają przede wszystkim pewnych konkretnych, przydatnych w danym zawodzie umiejętności technicznych, które, jak można sądzić, mają absolwenci szkół zawodowych. Rzadziej wskazywano na średnie ogólne (38,3%), wyższe techniczne (35,6%) oraz wyższe ekonomiczne lub humanistyczne (29%). W ciągu najbliższych pięciu lat, sądząc po deklaracjach respondentów, oczekiwania co do wykształcenia pracowników zmieniają się nieznacznie. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 187. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie polickim (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 35,6%   | 37,1%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 29,0%   | 28,4%         |
| średnie techniczne                   | 55,6%   | 57,2%         |
| średnie ogólne                       | 38,3%   | 37,4%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 57,6%   | 51,3%         |

| Wykształcenie       | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| nie ma to znaczenia | 8,9%    | 8,7%          |
| inne                | 5,2%    | 5,2%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.14.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (92,6%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na takie umiejętności jak obsługa specjalistycznych maszyn i urządzeń (55,1%) oraz oprogramowania biurowego (52,6%) i posiadanie prawa jazdy (51,7%). Najrzadziej zdaniem badanych pracodawców przydatna jest znajomość specjalistycznego oprogramowania, na tę odpowiedź wskazało 38% badanych. Jak deklarują badani, w ciągu najbliższych lat ich oczekiwania wobec pracowników wzrosną nieznacznie w przypadku wszystkich wymienionych umiejętności.

Tabela 188. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie polickim (% obserwacji)

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 55,1%   | 61,4%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 92,6%   | 94,8%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 51,7%   | 60,0%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 52,6%   | 56,0%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 38,0%   | 40,6%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.14.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (92,6%), a także gotowość do ciągłego uczenia się (88,9%) i dyspozycyjność (85,1%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Znaczący odsetek badanych zwrócił również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (71,1%). Przewiduje się zdecydowany wzrost znaczenia znajomości języków obcych, obecnie za oczekiwaną umiejętność uważa ją 44,3% badanych, zaś w ciągu najbliższych 5 lat 54,8% badanych wskazuje na jej znaczenie.

**Tabela 189. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie polickim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 85,1%   | 86,7%         |
| komunikatywność                  | 92,6%   | 95,3%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 88,9%   | 89,6%         |
| zdolności manualne               | 71,1%   | 72,8%         |
| znajomość języków obcych         | 44,3%   | 54,8%         |
| inne                             | 7,4%    | 7,5%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,0 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=193, październik-listopad 2010 r.

#### **2.14.5. Profil demograficzny**

Większość badanych uznała, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (52,6%). Osoby, które uznały, iż ma znaczenie, w przeważającej części twierdziły, że pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (43% ogółu badanych). Teoretycznie jednak, po uwzględnieniu błędu statystycznego, możliwa jest sytuacja, że w populacji pogląd głoszący, iż miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia, występuje rzadziej.

**Tabela 190. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie polickim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 43,0%   | 42,8%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 4,4%    | 5,2%          |
| nie ma to znaczenia                     | 52,6%   | 52,1%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=193, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy deklarują, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (44,4%). Jednak niemal równie często przyznają, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci, a mianowicie mężczyzna (42,3%). W świetle błędu statystycznego możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”. Według deklaracji badanych znacznie rzadziej preferowaną płcią jest kobieta, tylko 13,3% wskazań uzyskała ta odpowiedź. Może to sugerować, że kobiety będą miały trudności ze znalezieniem pracy na terenie powiatu polickiego, ponieważ zgodnie z odpowiedziami respondentów w ciągu najbliższych 5 lat sytuacja pozostanie taka sama.

**Tabela 191. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie polickim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 13,3%   | 13,2%         |
| mężczyzna           | 42,3%   | 40,5%         |
| nie ma to znaczenia | 44,4%   | 46,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=193, październik-listopad 2010 r.**

Spośród badanych pracodawców 44,6% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy. Gdy jednak wskazują swoje preferencje, wybierają osoby między 26 a 45 rokiem życia (48,8%), czyli kategorię najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>16</sup>). Ze względu na możliwe wartości błędu statystycznego, trudno tu zawyrokować, która z dwóch najpopularniejszych opcji występuje w populacji częściej.

**Tabela 192. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie polickim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 4,4%    | 3,4%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 48,8%   | 55,4%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 2,2%    | 2,3%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 44,6%   | 38,9%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=193, październik-listopad 2010 r.**

Znacznie rzadziej niż w wyżej wymienionych przypadkach, badani pracodawcy pozostają obojętni na niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (42,2%) bądź znaczącą barierę (31,7%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co osoby zdrowe, oscyluje wokół 10%, jednak odpowiedzi badanych sugerują, że w ciągu 5 najbliższych lat sytuacja może nieco się poprawić. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

<sup>16</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.



**Tabela 193. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie polickim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 42,2%   | 35,3%         |
| raczej nie        | 31,7%   | 27,1%         |
| trudno powiedzieć | 16,4%   | 22,6%         |
| raczej tak        | 6,0%    | 9,8%          |
| zdecydowanie tak  | 3,7%    | 5,2%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy w zdecydowanej większości starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (54,1% – odpowiedź dominująca, nawet przy przyjęciu maksymalnej wartości błędu statystycznego). Gdy jednak przyznają, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy, zdecydowanie częściej wskazują na pozytywne oddziaływanie (25,9%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową.

**Tabela 194. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie polickim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 25,9%   | 31,8%         |
| nie                              | 20,0%   | 18,5%         |
| nie ma to znaczenia              | 54,1%   | 49,8%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o wiedzę o tym, czy pracownik posiada dzieci. Od takiej postawy odżegnuje się 62,3% osób. Nawet przyjmąwszy największy możliwy przy tej zmiennej błąd statystyczny, można mieć pewność, że opinię taką podziela co najmniej połowa pracodawców w powiecie. Dla 20,7% badanych posiadanie dzieci jest atutem, 17,1% uważa zaś, że lepiej, gdy pracownicy nie posiadają dzieci. Co istotne, zdaniem respondentów w przyszłości posiadanie dzieci dla większego odsetka pracodawców stanie się atutem.

**Tabela 195. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie polickim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 20,7%   | 25,4%         |
| nie                 | 17,1%   | 13,9%         |
| nie ma to znaczenia | 62,3%   | 60,7%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

W kwestii doświadczenia zawodowego badani pracodawcy oczekują od swoich pracowników co najmniej niewielkiego stażu (42,1%) lub dłuższego, co najmniej dwuletniego (33,4%). Jedynie 20% badanych wskazało, iż nie wymagają doświadczenia zawodowego, co oznacza, że albo są gotowi podjąć się doskonalenia pracownika i douczenia na potrzeby zajmowanego stanowiska, albo że usługi świadczone przez ich organizację nie wymagają dużych kwalifikacji.

**Tabela 196. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie polickim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 20,0%   | 18,5%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 42,1%   | 39,3%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 33,4%   | 37,7%         |
| inne                                                                           | 4,5%    | 4,6%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=193, październik-listopad 2010 r.

#### **2.14.6. Kompetencje**

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 47,6% badanych. Praca samodzielna dotyczy 33,2% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadziej obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 197. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie polickim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 6,6%    | 5,2%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 47,6%   | 50,3%         |
| praca samodzielna                                                                 | 33,2%   | 31,8%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 5,1%    | 4,0%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,7%    | 2,9%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 6,7%    | 5,8%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=193, październik-listopad 2010 r.

#### 2.14.7. Podsumowanie

---

Zawody kluczowe w badanych przedsiębiorstwach na terenie powiatu polickiego są zróżnicowane. Znaleźć można pomiędzy nimi zarówno sprzedawców, jak i handlowców, ale także kierowców oraz nauczycieli, pracowników biurowo-administracyjnych oraz księgowych. Oddaje to zróżnicowanie działalności gospodarczej prowadzonej na terenie powiatu.

Dominuje oczekiwanie i żądanie, aby pracownik posiadał co najmniej wykształcenie średnie techniczne (57,6%), ale niewiele mniej pracodawców zadowala się wykształceniem swoich pracowników na poziomie zasadniczym zawodowym (55,6%). Za wykształceniem wyższym opowiada się 54,6% pracodawców (ale w jego ramach wyraźną przewagę uzyskują preferencje w stosunku do wykształcenia wyższego technicznego). O ile poziomy wykształcenia średniego i zasadniczego zawodowego nie będą podlegały wyraźnym zmianom (w zakresie oczekiwań pracodawców) w przyszłości, o tyle oczekiwania co do wyższego poziomu wykształcenia pracowników wzrosną z 54,6% do 65,5% (znowu z przewagą wykształcenia o profilu technicznym).

Wyraźnie też wzrosną oczekiwania dotyczące znajomości przez pracowników języków obcych, z 44,3% do 54,8% wypowiadających się pracodawców. Pozostałe wymagania, dotyczące tak umiejętności „twardych”, jak i „miękkich”, pozostaną w zasadzie bez zmian. Będą one też wyrażały zainteresowanie przede wszystkim pracownikami nie tylko dobrze i wysoko wykwalifikowanymi, ale także po prostu uczciwymi. Mówi o tym jeden z pracodawców odpowiadając na pytanie, co decyduje o ocenie przydatności kandydata do pracy (wywiad IDI):

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |   |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| ” | <i>Na pewno predyspozycje psychofizyczne. Prawidłowa ocena tego pracownika, czy w tym zawodzie chce pracować i czy się chce uczyć i kształcić, i czy jest potrzeba społeczna. Bo często pracownicy idą do rynku, który oferuje im to miejsce pracy. Najlepsza sytuacja to taka, w której pracownik wykonuje taką pracę, w której czuje się dobrze i robi to z pasją. A często jest odwrotnie i pracuje się tam, gdzie jest praca. A pracodawca zwraca uwagę na rzetelność, czy kwalifikacje pracownika są odpowiednie do jego stanowiska.</i> | ” |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|

Pracodawcy policyjni są zdecydowanie bardziej nastawieni na zatrudnianie mężczyzn. Wolałoby ich widzieć w swoich zakładach pracy 42,3% wypowiadających się, a tylko 13,3% stwierdza, iż lepiej sprawdząby się kobiety. Ponad 2/3 (65,5%) preferuje pracowników z pewnym doświadczeniem zawodowym i aż 73,9% (na tle wielu innych powiatów) nie widzi u siebie osób niepełnosprawnych. Takie nastawienie może się jednak zmienić w nieodległej przyszłości, jako że odsetek niechętnych zatrudnianiu osób niepełnosprawnych spada (w perspektywie oceny sytuacji za 5 lat) do 62,4%.

## 2.15. Powiat pyrzycki

W powiecie pyrzyckim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 7,7% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w informacji i komunikacji (50%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 51,6% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży górnictwa i wydobywania (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 40,1% całości. Największy odsetek stanowią w branży dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (100%) a także działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie pyrzyckim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie pyrzyckim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 198. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 12,5%            | 37,5%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 0,0%             | 57,1%          | 42,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 10,0%            | 50,0%          | 40,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 7,1%             | 69,6%          | 23,2%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 14,3%            | 57,1%          | 28,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 25,0%            | 25,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 50,0%            | 50,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 14,3%            | 42,9%          | 42,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 16,7%            | 33,3%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 9,1%             | 81,8%          | 9,1%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 0,0%           | 87,5%            | 12,5%             | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 6,7%             | 6,7%           | 86,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0%             | 60,0%          | 40,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.15.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona kategoria, lecz dopiero po udzieleniu odpowiedzi zostały skategoryzowane. Tabela nr 199 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów kluczowych, łącznie obejmującą 23,9% udzielonych odpowiedzi. Najczęściej wskazywany zawód to sprzedawca. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 199. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie pyrzyckim

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 19       | 10,6%              | 10,92%              | 21       | 11,5%              | 12,07%              |
| nauczyciel      | 14       | 7,8%               | 8,05%               | 14       | 7,7%               | 8,05%               |
| kierowca        | 10       | 5,6%               | 5,75%               | 14       | 7,7%               | 8,05%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=177, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód kierowcy oraz księgowego. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 200. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie pyrzyckim

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| kierowca                      | 11       | 6,8%               | 11            | 7,7%               |
| księgowy                      | 9        | 5,6%               | 6             | 4,2%               |
| sprzątac                      | 9        | 5,6%               | 7             | 4,9%               |
| pracownik administracji       | 8        | 4,9%               | 8             | 5,6%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=100, październik-listopad 2010 r.

#### 2.15.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie średnie techniczne (29,7%). Niewiele rzadziej wskazywano na zasadnicze zawodowe (27,0%) i wyższe ekonomiczne lub humanistyczne (24,8%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania, a w perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy nie deklarują zmiany swoich preferencji w tej kwestii. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

Tabela 201. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 14,3%   | 15,4%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 24,8%   | 26,2%         |
| średnie techniczne                   | 29,7%   | 30,2%         |
| średnie ogólne                       | 21,2%   | 22,4%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 27,0%   | 25,3%         |
| nie ma to znaczenia                  | 19,2%   | 18,8%         |
| inne                                 | 9,8%    | 10,1%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=194, październik-listopad 2010 r.

#### 2.15.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (85,9%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano na takie cechy, jak obsługa oprogramowania biurowego (52,4%). Najrzadziej

wskazywano na obsługę specjalistycznego oprogramowania (29,8%), choć i to pozostaje ważną umiejętnością.

**Tabela 202. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 49,7%   | 47,1%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 85,9%   | 86,4%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 48,7%   | 51,5%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 52,4%   | 54,8%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 29,8%   | 22,9%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=194, październik-listopad 2010 r.

#### 2.15.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (92,3%), a także dyspozycyjność (81,3%) oraz gotowość do ciągłego uczenia się (77,6%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (68,4%). Nie przewiduje się wzrostu znaczenia którejkolwiek z cech w perspektywie nadchodzących pięciu lat.

**Tabela 203. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 81,3%   | 81,0%         |
| komunikatywność                  | 92,3%   | 92,3%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 77,6%   | 78,8%         |
| zdolności manualne               | 68,4%   | 68,1%         |
| znajomość języków obcych         | 27,4%   | 29,8%         |
| inne                             | 20,0%   | 18,3%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=194, październik-listopad 2010 r.

#### 2.15.5. Profil demograficzny

Większość badanych uznała, iż pracownik powinien mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze powiatu (54,8%). Odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma znaczenia dla 45,2% badanych. Teoretycznie jednak, po uwzględnieniu błędu statystycznego, możliwa jest sytuacja, że w populacji to pogląd głoszący, iż miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia, występuje najczęściej.



**Tabela 204. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 54,8%   | 53,8%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 0,0%    | 0,0%          |
| nie ma to znaczenia                     | 45,2%   | 46,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy deklarują, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (50,7%). Jednak często przyznają, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci, mianowicie mężczyzna (35,9%). W świetle błędu statystycznego możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”. Jedynie 13,4% badanych pracodawców przyznaje, iż lepiej zawód ten wykonywałaby kobieta.

**Tabela 205. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 13,4%   | 12,9%         |
| mężczyzna           | 35,9%   | 34,7%         |
| nie ma to znaczenia | 50,7%   | 52,4%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.**

Spośród badanych pracodawców 58,9% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy. Gdy jednak wskazują swoje preferencje, wybierają osoby między 26 a 45 rokiem życia (36,0%), czyli grupę osób najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>17</sup>). Ze względu na możliwe wartości błędu statystycznego, trudno jednak zawyrokować, która z dwóch najpopularniejszych opcji występuje w populacji częściej.

**Tabela 206. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 2,6%    | 2,3%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 36,0%   | 35,4%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 2,6%    | 2,9%          |

<sup>17</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

| Wiek                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------------|---------|---------------|
| osoby, które są na emeryturze (rencie) | 0,0%    | 0,0%          |
| nie ma to znaczenia                    | 58,9%   | 59,3%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=194, październik-listopad 2010 r.

Znacznie częściej niż w wyżej wymienionych przypadkach, badani pracodawcy pozostają wrażliwi na niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (37,3%) bądź znaczącą barierę (25,6%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co osoby pełnosprawne, niewiele przekracza 20% i nic nie wskazuje, by miał ulec poprawie na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 207. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 37,3%   | 37,8%         |
| raczej nie        | 25,6%   | 21,2%         |
| trudno powiedzieć | 15,4%   | 17,1%         |
| raczej tak        | 11,9%   | 12,1%         |
| zdecydowanie tak  | 9,7%    | 11,9%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=194, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (53,1%). Gdy jednak przyznają, iż sytuacja rodzinna wywiera wpływ na pracę podwładnych, zdecydowanie częściej wskazują na pozytywny wpływ (43,7%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe. Niewykluczone również, że w całej populacji dwie najczęstsze opinie cieszą się podobną popularnością.

**Tabela 208. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 43,7%   | 41,3%         |
| nie                              | 3,2%    | 3,5%          |
| nie ma to znaczenia              | 53,1%   | 55,2%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=194, październik-listopad 2010 r.

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie bądź nieposiadanie przez niego dzieci. Od podobnej podstawy oceny odżegnuje się 69,2% osób. Nawet przyjąwszy największy możliwy przy tej zmiennej błąd statystyczny, można mieć pewność, że opinię taką podziela większość pracodawców w powiecie. Stosunkowo często wskazują jednak, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (26,3%).

**Tabela 209. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| Tak                 | 26,3%   | 25,3%         |
| Nie                 | 4,5%    | 4,7%          |
| Nie ma to znaczenia | 69,2%   | 70,0%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=194, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy wyrażają bardzo zróżnicowane preferencje dotyczące doświadczenia zawodowego. Najczęściej wskazywano, iż powinno się posiadać co najmniej niewielki staż (40,5%). Doświadczenia powyżej dwóch lat oczekuje 30,9% badanych, zaś żadnego nie wymaga 27,2% badanych. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która z dwóch najpopularniejszych w próbie odpowiedzi jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 210. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 27,2%   | 26,7%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 40,5%   | 40,7%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 30,9%   | 29,5%         |
| inne                                                                           | 1,3%    | 3,1%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=194, październik-listopad 2010 r.**

#### **2.15.6. Kompetencje**

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 55,6% badanych. Praca samodzielna dotyczy 36,0% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 211. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 3,3%    | 3,1%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 55,6%   | 53,9%         |
| praca samodzielna                                                                 | 36,0%   | 37,7%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 1,9%    | 1,8%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,0%    | 0,0%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 3,2%    | 3,5%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=194, październik-listopad 2010 r.

### 2.15.7. Podsumowanie

Badane przedsiębiorstwa i zakłady pracy wskazują na następujące zawody kluczowe: sprzedawcy, kierowcy, sprzątacza, ale także na nauczycieli, księgowych i pracowników administracyjno-biurowych. Nie ma wśród pyrzyckich pracodawców wyraźnego zdecydowania co do opinii o poziomie koniecznego wykształcenia pracowników. Mniej więcej podobne grupy pracodawców wskazują na wykształcenie średnie techniczne (29,7%), zasadnicze zawodowe (27,0%) oraz średnie ogólne (21,2%). Za wykształceniem wyższym opowiada się 39,1%, ale z uwagi na to, że miałyby ono zastosowanie przy wykonywaniu zawodów księgowego, nauczyciela lub pracownika administracyjno-biurowego, preferowane jest raczej wykształcenie wyższe ekonomiczne i humanistyczne (24,8%) niż wykształcenie wyższe techniczne (14,3%). Żadne większe zmiany w preferencjach dotyczących poziomów wykształcenia raczej nie będą miały miejsca w przyszłości.

Zwraca uwagę, iż wymieniając umiejętności „twarde” i „miękkie”, jakimi powinien charakteryzować się pracownik, pracodawcy z terenu powiatu pyrzyckiego w większej mierze niż ma to miejsce gdzie indziej pomijają „znajomość specjalistycznego oprogramowania” (tylko 29,8% chciałoby, aby tę umiejętność pracownicy posiadali) oraz „znajomość języka obcego” – tylko 27,4% pracodawców zwraca na to uwagę.

Spośród pyrzyckich pracodawców 71,4% przykłada wagę do posiadania przez pracowników jakiegoś doświadczenia zawodowego, ukształtowania zawodowego, o czym mówi respondent ID1:

„ U rzemieślnika to w zasadzie potrzeba pracownika, no i fachowca, bo jeżeli ma trochę więcej pracy, to po prostu przyjmuje takiego, który mu to zrobi, żeby nie przyjmować... jak to mówią, bezrobotnego przyjąć, żeby nauczyć go. Po prostu rzemieślnik nie ma czasu przyuczać. W większości woli już przyjąć pracownika, który coś niecoś, jak to się mówi, wie. (...) Później, jak pracuje, jak dobrze pracuje, no to się doksztalci w tym zawodzie. Ale tak, żeby przyjąć, którego tylko przyjąć [sic!], bezrobotnego takiego, który nie ma zielonego pojęcia, to raczej nie. ”

Aż 62,9% pracodawców z terenu powiatu pyrzyckiego nie zapatruje się pozytywnie na kwestię zatrudniania osób niepełnosprawnych. Pod tym względem, a także pod względem przydatności pracowników ze względu na ich płeć, wiek, czy też miejsce zamieszkania pracodawcy pyrzyccy nie różnią się od pracodawców z innych obszarów województwa.

## 2.16. Powiat sławieński

W powiecie sławieńskim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 3,2% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (20%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 62,1% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży informacji i komunikacji (100%) oraz działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 34,7% całości. Największy odsetek stanowią w branży administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie sławieńskim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie sławieńskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 212. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie sławieńskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 0,0%             | 20,0%          | 80,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 0,0%             | 63,2%          | 36,8%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 1,6%             | 80,6%          | 17,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 0,0%             | 33,3%          | 66,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 17,6%            | 41,2%          | 41,2%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 20,0%            | 80,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 0,0%             | 88,9%          | 11,1%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 18,8%          | 81,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0%             | 72,7%          | 27,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 60,0%          | 40,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 8,3%             | 91,7%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

### 2.16.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona lista możliwych odpowiedzi, lecz dopiero po udzieleniu zostały one poddane kategoryzacji. Tabela nr 213 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 33,0% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz nauczyciel. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 213. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie sławieńskim

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 38       | 19,0%              | 20,43%              | 34       | 17,7%              | 18,28%              |
| nauczyciel      | 17       | 8,5%               | 9,14%               | 17       | 8,9%               | 9,14%               |
| księgowy        | 11       | 5,5%               | 5,91%               | 10       | 5,2%               | 5,38%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=186, październik-listopad 2010 r.

Pozostałe zawody nie zostały uwzględnione w tabeli nr 213 ze względu na to, że wymieniane były przez jedną lub kilka osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich dobór był w znacznym stopniu losowy.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona poważna część pracowników. Najczęściej wskazano na zawód kierowcy oraz pracownika administracji. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 214. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie sławieńskim

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| kierowca                      | 16       | 9,8%               | 16            | 11,0%              |
| pracownik administracji       | 14       | 8,6%               | 12            | 8,2%               |
| księgowy                      | 13       | 8,0%               | 12            | 8,2%               |
| kucharz                       | 8        | 4,9%               | 8             | 5,5%               |
| sprzedawca                    | 8        | 4,9%               | 7             | 4,8%               |
| kelner                        | 7        | 4,3%               | 4             | 2,7%               |
| sprzątacze                    | 7        | 4,3%               | 5             | 3,4%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=101, październik-listopad 2010 r.

#### 2.16.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie średnie techniczne (32,7%). Rzadziej wskazywano na wyższe ekonomiczne lub humanistyczne (24,5%) i średnie ogólne (21,4%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania, a w perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy nie deklarują zasadniczych zmian w preferencjach. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

Tabela 215. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie sławieńskim (% obserwacji)

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 14,9%   | 16,1%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 24,5%   | 24,3%         |
| średnie techniczne                   | 32,7%   | 32,7%         |
| średnie ogólne                       | 21,4%   | 20,7%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 19,7%   | 19,0%         |
| nie ma to znaczenia                  | 17,2%   | 16,0%         |
| inne                                 | 3,6%    | 3,5%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.



### 2.16.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (90,9%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na takie cechy, jak obsługa oprogramowania biurowego (53,3%) oraz umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (51,5%).

**Tabela 216. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie sławieńskim (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 51,5%   | 52,3%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 90,9%   | 90,0%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 44,2%   | 42,9%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 53,3%   | 51,1%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 34,7%   | 30,2%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=202, październik-listopad 2010 r.

### 2.16.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (94,6%), a także gotowość do ciągłego uczenia się (82,7%) i dyspozycyjność (80,3%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (69,1%). Pośród odpowiedzi innych, wskazywano przede wszystkim na uczciwość, sumienność i umiejętność pracy w zespole.

**Tabela 217. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie sławieńskim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 80,3%   | 80,3%         |
| komunikatywność                  | 94,6%   | 93,6%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 82,7%   | 82,6%         |
| zdolności manualne               | 69,1%   | 67,6%         |
| znajomość języków obcych         | 41,2%   | 41,1%         |
| inne                             | 18,0%   | 15,7%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=202, październik-listopad 2010 r.

## 2.16.5. Profil demograficzny

Stosunkowo wielu badanych uznało, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (48,1%). Przeważały jednak osoby, które uznały, iż jest to kwestia istotna, i twierdziły, że ich pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (50,1%). Teoretycznie jednak, po uwzględnieniu błędu statystycznego, możliwa jest sytuacja, że w populacji pogląd głoszący, iż miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia występuje najczęściej.

**Tabela 218. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie sławieńskim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 50,1%   | 49,7%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 1,8%    | 1,7%          |
| nie ma to znaczenia                     | 48,1%   | 48,5%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=202, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy deklarują, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (60,2%) i jest to odpowiedź dominująca nawet po uwzględnieniu możliwego błędu statystycznego. Często przyznają jednak, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci, a mianowicie mężczyzna (25,6%), co w świetle świadomości wielu respondentów, że wskazywanie na określoną płeć nie jest poprawne politycznie, świadczy o znacznej przewadze mężczyzn na sławieńskim rynku pracy.

**Tabela 219. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie sławieńskim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 14,3%   | 13,8%         |
| mężczyzna           | 25,6%   | 21,4%         |
| nie ma to znaczenia | 60,2%   | 64,8%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=202, październik-listopad 2010 r.

Spośród badanych pracodawców 59,5% twierdzi, że wiek pracownika nie ma wpływu na to, czy wykonuje on zawód kluczowy lepiej bądź gorzej, i nawet w przypadku przyjęcia maksymalnego błędu statystycznego jest to odpowiedź najczęstsza. Często przyznają jednak, że lepiej sprawdza się w tej pracy osoba między 26 a 45 rokiem życia (35,8%), czyli z kategorii najliczniej reprezentowanej na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>18</sup>).

<sup>18</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 220. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie sławieńskim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 4,2%    | 4,1%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 35,8%   | 36,5%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 0,6%    | 1,1%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 59,5%   | 58,3%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.**

Znacznie częściej badani pracodawcy zwracają uwagę na niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (36,8%) bądź znaczącą barierę (27,9%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co pełnosprawni pracownicy, oscyluje wokół 25%, i nic nie wskazuje, by miał ulec zwiększeniu na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 221. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie sławieńskim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 36,8%   | 34,0%         |
| raczej nie        | 27,9%   | 29,4%         |
| trudno powiedzieć | 10,7%   | 11,0%         |
| raczej tak        | 9,7%    | 10,6%         |
| zdecydowanie tak  | 14,8%   | 15,0%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.**

Nieznaczną większość spośród badanych pracodawców twierdzi, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (52,4%). Niewiele mniejsza grupa deklaruje jednak, iż rodzina ma pozytywny wpływ na jakość wykonywanej przez zatrudnionych pracy (44,0%). Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe. Niewykluczone również, że w całej populacji dwie najczęstsze opinie cieszą się podobną popularnością.

**Tabela 222. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie sławieńskim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 44,0%   | 43,9%         |
| nie                              | 3,6%    | 3,5%          |
| nie ma to znaczenia              | 52,4%   | 52,6%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=202, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie przez niego bądź nieposiadanie dzieci. Od podobnej postawy odżegnuje się 75,0% osób. Nawet przyjąwszy największy możliwy przy tej zmiennej błąd statystyczny, można mieć pewność, że opinię taką podziela większość pracodawców w powiecie. Często jednak wskazują, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (21,4%). Bardzo niewielka grupa deklaruje niechęć do pracowników-rodziców, co stoi w sprzeczności z rozpowszechnionym poglądem o niechęci kierowników firm do zatrudniania obarczonych rodziną osób.

**Tabela 223. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie sławieńskim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 21,4%   | 21,9%         |
| nie                 | 3,6%    | 3,5%          |
| nie ma to znaczenia | 75,0%   | 74,6%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 11,9 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=202, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy bardzo różnią się pod względem wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego. W 39,7% badanych przypadków oczekuje się od pracowników dłuższego stażu zawodowego, powyżej 2 lat. Równocześnie 39,4% badanych wymaga doświadczenia, lecz poniżej 2 lat, a 24,5% w ogóle stażu nie wymaga. W przypadku tych ostatnich można zatem mówić o gotowości do doksztalcenia pracownika już na miejscu pracy. Wykonywanie przez niego czynności nie są zapewne skomplikowane i nie wymagają doświadczenia. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która z dwóch najpopularniejszych w próbie odpowiedzi jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 224. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie sławieńskim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 24,5%   | 23,8%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 30,4%   | 30,1%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 39,7%   | 39,7%         |
| inne                                                                           | 5,4%    | 6,4%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.**

#### **2.16.6. Kompetencje**

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 50,0% badanych. Praca samodzielna dotyczy 38,6% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmimy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 225. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie sławieńskim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 4,9%    | 4,7%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 50,0%   | 47,7%         |
| praca samodzielna                                                                 | 38,6%   | 40,1%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 4,1%    | 5,1%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,0%    | 0,0%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 2,4%    | 2,3%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.**

#### **2.16.7. Podsumowanie**

Zawody kluczowe w przedsiębiorstwach zlokalizowanych na terenie powiatu sławieńskiego są dość zróżnicowane, z czym związana jest zależność rynku pracy od rozwoju sektora budżetowego. Wyraża się to między innymi w dość licznej grupie nauczycieli i pracowników administracji, wskazywanych jako wykonujących zawody kluczowe. Oprócz nich, do grupy kluczowych zawodów należą sprzedawcy, księgowi i kierowcy.

Pracodawcy z powiatu sławieńskiego, jako jedni z nielicznych, stawiają dość spore wymagania pod adresem wykształcenia swoich pracowników. Ogółem 39,4% z nich pragnęłoby widzieć u siebie

absolwentów uczelni wyższych (częściej ekonomicznych lub humanistycznych niż technicznych) i tylko 19,7% zadowala się poziomem wykształcenia zasadniczego zawodowego. Jest to jeden z najniższych odsetków w województwie, co więcej zainteresowanie pracownikami o tym wykształceniu będzie z upływem lat malało. Preferowane jest także wykształcenie na poziomie średnim technicznym (32,7%) oraz, choć już w znacząco niższym stopniu, średnim ogólnym (21,4%).

Być może taki właśnie skład zawodów kluczowych oraz dominacja określonych poziomów wykształcenia (jako preferowanych przez pracodawców) powoduje, że ponad połowa pracodawców (53,3%) wymaga od pracowników znajomości programów biurowych. Nie wymaga się natomiast teraz i nie będzie się wymagać w przyszłości powszechnej znajomości języków obcych.

Pracodawcy z powiatu sławieńskiego uważają, iż w pracy nie ma znaczenia płeć pracownika. Warto zauważyć, że mężczyzn jako lepszych pracowników widzi tylko 25,6% badanych, a kobiety w takiej roli widzi 14,3%. Jest to jedna z mniejszych różnic pod tym względem w przekroju całego województwa. Nie ma też znaczenia wiek lub miejsce zamieszkania. Ma natomiast znaczenie doświadczenie zawodowe – pewnego stażu pracy oczekuje od swoich pracowników 70,1% pracodawców. Istotna jest też niepełnosprawność pracowników. Podobnie jak wielu innych pracodawców z terenu województwa, również i pracodawcy sławieńscy wyrażają sporo obiektywności pod adresem zatrudniania osób niepełnosprawnych (wysuwa je 64,7%) i nie wskazuje, aby w przyszłości nastawienie to zmieniło się.

## 2.17. Powiat stargardzki

W powiecie stargardzkim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 22,1% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (66,7%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 43,2% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (72,7%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 34,2% całości. Największy odsetek stanowią w branży administracji publicznej i obrony narodowej oraz obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (75%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie stargardzkim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie stargardzkim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 226. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie stargardzkim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 44,4%            | 22,2%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 7,7%             | 30,8%          | 57,7%            | 3,8%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 29,6%            | 37,0%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 22,6%            | 52,8%          | 24,5%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 10,0%            | 30,0%          | 60,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 9,1%             | 72,7%          | 18,2%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 50,0%            | 50,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 16,7%            | 66,7%          | 16,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 50,0%            | 37,5%          | 12,5%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |



| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 66,7%            | 33,3%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 25,0%          | 75,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 30,0%          | 70,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 33,3%            | 33,3%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 25,0%            | 50,0%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

#### 2.17.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Tabela nr 227 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 31,4% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz kierowca. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 227. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie stargardzkim

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 19       | 12,4%              | 12,58%              | 24       | 12,8%              | 15,89%              |
| kierowca        | 13       | 8,5%               | 8,61%               | 13       | 6,9%               | 8,61%               |
| nauczyciel      | 8        | 5,2%               | 5,30%               | 7        | 3,7%               | 4,64%               |
| operator maszyn | 8        | 5,2%               | 5,30%               | 7        | 3,7%               | 4,64%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=151, październik-listopad 2010 r.

Pozostałych zawodów kluczowych nie umieszczono w tabeli nr 227 ze względu na to, że wymieniane były przez niewielką liczbę osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich dobór był w znacznym stopniu losowy.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód mechanika oraz kierowcy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

**Tabela 228. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie stargardzkim**

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| mechanik                      | 17       | 8,4%               | 17            | 7,0%               |
| kierowca                      | 12       | 5,9%               | 16            | 6,6%               |
| magazynier                    | 11       | 5,4%               | 10            | 4,1%               |
| sprzedawca                    | 11       | 5,4%               | 12            | 4,9%               |
| księgowy                      | 9        | 4,4%               | 8             | 3,3%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=120, październik-listopad 2010 r.

### **2.17.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach**

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie średnie techniczne (63,8%). Rzadziej wskazywano na wykształcenie zasadnicze zawodowe, jednak odpowiedziało tak ponad połowa badanych (58,8%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania, a w perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy nie deklarują zasadniczych zmian w preferencjach. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 229. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie stargardzkim (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 30,3%   | 33,2%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 23,8%   | 22,8%         |
| średnie techniczne                   | 63,8%   | 62,3%         |
| średnie ogólne                       | 36,2%   | 38,9%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 58,8%   | 56,1%         |
| nie ma to znaczenia                  | 3,7%    | 3,5%          |
| inne                                 | 2,2%    | 2,9%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

### **2.17.3. Umiejętności „twarde”**

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (94,1%) i nawet w świetle wysokiego błędu

statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na takie cechy, jak obsługa specjalistycznych maszyn i urządzeń (63,7%) oraz umiejętność obsługi oprogramowania biurowego (60,5%). Ponad połowa badanych za atut uznaje także posiadanie prawa jazdy (54,4%).

**Tabela 230. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie stargardzkim (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 63,7%   | 62,1%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 94,1%   | 90,8%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 54,4%   | 58,9%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 60,5%   | 55,1%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 41,3%   | 43,0%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

#### 2.17.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (95,6%), a także gotowość do ciągłego uczenia się (88,9%) i dyspozycyjność (86,0%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (67,5%).

**Tabela 231. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie stargardzkim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 86,0%   | 87,9%         |
| komunikatywność                  | 95,6%   | 96,5%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 88,9%   | 90,2%         |
| zdolności manualne               | 67,5%   | 66,1%         |
| znajomość języków obcych         | 37,6%   | 44,7%         |
| inne                             | 3,0%    | 4,6%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

#### 2.17.5. Profil demograficzny

Stosunkowo wielu badanych uznało, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (34,8%). Jednak większość z nich uznawała, iż ma to znaczenie i twierdziło,

że ich pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (63,0%). Kolejność odpowiedzi pod względem częstości ich występowania jest istotna statystycznie.

**Tabela 232. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie stargardzkim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 63,0%   | 62,1%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 2,2%    | 4,0%          |
| nie ma to znaczenia                     | 34,8%   | 33,9%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

Wielu badanych pracodawców deklarowało, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (40,8%). Najczęściej przyznawali jednak, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci – mężczyzna (47,2%), co w świetle świadomości wielu respondentów, że wskazywanie na określoną płeć nie jest poprawne politycznie, świadczy o ogromnej przewadze mężczyzn na stargardzkim rynku pracy, choć, uwzględniając błąd statystyczny, możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „nie ma to znaczenia” aniżeli „mężczyzna”.

**Tabela 233. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie stargardzkim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 12,0%   | 12,2%         |
| mężczyzna           | 47,2%   | 44,1%         |
| nie ma to znaczenia | 40,8%   | 43,7%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

Spośród badanych pracodawców jedynie 30,9% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy. W większości przypadków przyznają jednak, że lepiej wykonywałaby zawód kluczowy osoba między 26 a 45 rokiem życia (60,9%), czyli z kategorii najliczniej reprezentowanej na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>19</sup>), i nawet w przypadku przyjęcia maksymalnego błędu statystycznego jest to odpowiedź najczęstsza. Bardzo rzadko mówi się też o osobach młodych, poniżej 25 lat (3,7%).

**Tabela 234. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie stargardzkim (% obserwacji)**

| Wiek                                                     | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat | 3,7%    | 4,1%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26       | 60,9%   | 60,5%         |

<sup>19</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| a 45 rokiem życia                                                                             |         |               |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 3,7%    | 5,1%          |
| osoby, które są na emeryturze (rencie)                                                        | 0,7%    | 0,0%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 30,9%   | 30,3%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=192, październik-listopad 2010 r.

Znacznie rzadziej niż w ww. przypadkach, badani pracodawcy pozostają obojętni na niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (46,3%) bądź znaczącą barierę (24,0%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co pełnosprawne, nie przekracza 15% i nic nie wskazuje, by miał ulec zwiększeniu na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi nie mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co potwierdza ogólny ogląd sytuacji.

**Tabela 235. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie stargardzkim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 46,3%   | 41,2%         |
| raczej nie        | 24,0%   | 23,7%         |
| trudno powiedzieć | 15,6%   | 18,9%         |
| raczej tak        | 11,9%   | 13,3%         |
| zdecydowanie tak  | 2,3%    | 2,9%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=192, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy często (38,6%) starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy. Przeważają jednak osoby, które przyznają, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy i wskazują na pozytywne oddziaływanie (43,6%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową. Liczna pozostaje jednak grupa badanych preferujących osoby z nieustabilizowaną sytuacją rodzinną (17,8%). Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe. Niewykluczone również, że w całej populacji dwie najczęstsze opinie cieszą się podobną popularnością.

**Tabela 236. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie stargardzkim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 43,6%   | 45,4%         |
| nie                              | 17,8%   | 14,9%         |

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| nie ma to znaczenia              | 38,6%   | 39,6%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=192, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie przez niego bądź nieposiadanie dzieci. Od podobnej postawy odżegnuje się 46,7% osób. Generalnie posiadanie dzieci uznawane jest za atut w oczach pracodawcy (37,0%), lecz podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej, można zaobserwować liczną grupę osób preferujących bezdzietnych pracowników (16,3%). Jednak, biorąc pod uwagę błąd statystyczny, trudno traktować częstotliwości występowania tych odpowiedzi w próbie jako w pełni odpowiadające sytuacji w populacji.

**Tabela 237. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie stargardzkim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 37,0%   | 39,7%         |
| nie                 | 16,3%   | 14,9%         |
| nie ma to znaczenia | 46,7%   | 45,4%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=192, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy bardzo różnią się pod względem wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego. W 43,0% badanych przypadków oczekuje się od pracowników co najmniej niewielkiego stażu zawodowego, poniżej 2 lat. Równocześnie 33,1% badanych wymaga doświadczenia powyżej 2 lat. Co szczególnie interesujące, aż 21,7% w ogóle stażu nie wymaga. W przypadku tych ostatnich można zatem mówić o gotowości doksztalcenia pracownika już na miejscu pracy. Wykonywane przez niego czynności nie są zapewne skomplikowane i nie wymagają doświadczenia. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która z dwóch najpopularniejszych w próbie odpowiedzi jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 238. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie stargardzkim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 21,7%   | 20,8%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 43,0%   | 43,7%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 33,1%   | 32,6%         |
| inne                                                                           | 2,2%    | 2,8%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=192, październik-listopad 2010 r.**



### 2.17.6. Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 61,6% badanych. Ta odpowiedź jest najpopularniejsza w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Praca samodzielna dotyczy 26,4% przypadków. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 239. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie stargardzkim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 2,3%    | 1,2%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 61,6%   | 55,9%         |
| praca samodzielna                                                                 | 26,4%   | 33,7%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 4,6%    | 4,7%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 5,1%    | 4,6%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=192, październik-listopad 2010 r.

### 2.17.7. Podsumowanie

Dominującymi liczebnie zawodami w badanych firmach z terenu powiatu stargardzkiego są zawody kierowcy i mechanika. Takie też jest zgłaszane zapotrzebowanie na pracowników w niedalekiej przyszłości. Jest to efektem rozwoju takiej właśnie przedsiębiorczości w powiecie. Mówi o tym pracodawca w wywiadzie IDI:

W Stargardzie, w przeciwieństwie do Szczecina i innych okolic, powstały w ostatnim czasie dwie potężne firmy: Bridgestone i firma Cargotec. Pierwsza to jest firma japońska, która produkuje opony do samochodów ciężarowych i ona w tej chwili pierwszą część inwestycji swoich zrobiła. Już zatrudnia chyba 200 czy 300 osób, tak, ale w planach jest jeszcze rozbudowa tej firmy i zatrudnienie dodatkowych osób. Częściowo faktycznie troszeczkę ten kryzys przyhamował, ale nie zatrudnianie, tylko jak gdyby sprawę rozbudowy fabryki o nowe hale. No, bo firma kupiła od Gminy Miasta Stargard około 100 hektarów terenów i w związku z tym będzie się rozbudowywała, i to jakby zostało zahamowane, a więc w przyszłości na pewno będzie rozbudowa. I powstała druga firma: Cargotec. We wrześniu tego roku została oddana do użytku i tam w tej chwili jest zatrudnienie około 120 osób. I tu na pewno będzie około 300 osób zatrudnionych, więc patrząc chociażby w tej perspektywie – tylko tych dwóch firm – to na pewno to zatrudnienie będzie w najbliższym czasie wzrastało. No i tu, gdzie w tej chwili jesteśmy, to jest teren tak zwanego Stargardzkiego Parku Przemysłowego. Tu w tej chwili jest już wydanych kilka pozwoleń na budowę, na tym terenie. Niektóre firmy już zaczęły się budować, niektóre firmy dopiero będą się budować i na pewno zatrudnienie tutaj również wzrośnie. To myślę, odzwierciedlają tę sytuację, o której mówię, wpisaną w statystyki, ponieważ stopa bezrobocia w powiecie stargardzkim i w mieście Stargard na pewno w przeciągu dwóch – trzech lat zdecydowanie spadła.



Trudno spodziewać się większych zmian w profilu prowadzonej działalności, jeśli w polu uwagi pracodawców pozostają wciąż te same zawody. Wypowiedź z wywiadu ID1:

” W mojej ocenie (...) w tej chwili na rynku brakuje spawaczy, mechaników, ludzi po szkołach średnich typu mechanicznego jakiegoś i po zasadniczych, a więc rzemieślników z zawodami technicznymi. Nie brakuje ludzi z zawodami humanistycznymi, marketingu i tak dalej. Tego typu ludzi nie brakuje, natomiast brakuje ludzi fizycznych. Ja w tej chwili w firmie bym zatrudnił dwóch spawaczy. Ludzi, którzy mają konkretny zawód (...). Odczuwamy brak ludzi, kadry technicznej. Nie brak ludzi, kadry humanistyczno-ekonomicznej, powiedzmy, związanej z przygotowaniem produkcji i tak dalej, tylko bardziej tej technicznej kadry. I to daje się odczuć w innych firmach. Tego typu potrzeby są. ”

Co więcej, do wykonywania tych zawodów wystarczą w zupełności pracownicy legitymujący się wykształceniem na poziomie średnim technicznym lub zasadniczym zawodowym. Również w przyszłości nie oczekuje się napływu pracowników o innych (wyższych) poziomach wykształcenia niż te, które obecnie wystarczają do zadowalającego wykonywania pracy.

Istotne jest to, aby pracownik posiadał pewne doświadczenie zawodowe, choć pracodawcy z terenu powiatu stargardzkiego i tutaj nie stawiają nadmiernie wygórowanych wymagań. Dla 43% z nich wystarczy jedynie niewielkie, skromne doświadczenie zawodowe kandydata do pracy, a 21,7% w ogóle skłonnych jest zrezygnować z takiego warunku. W rezultacie tylko co trzeci (33,1%) jest zainteresowany pozyskiwaniem najbardziej doświadczonych (z dużym stażem pracy) pracowników.

Wymagania stawiane przed pracownikami sprowadzają się do tych jak najbardziej rudymenatnych, polegających na tym, aby pracownik był odpowiedzialny za swoje stanowisko pracy i umiał o nie dbać, był komunikatywny i posiadał zdolności (i chęci) do dalszego uczenia się. Powinien być także raczej w młodszym wieku, mieć ustabilizowaną sytuację rodzinną, mieszkać w niedalekiej odległości od miejsca pracy, być w związku z tym dyspozycyjny oraz raczej nie powinien być osobą niepełnosprawną.

## 2.18. Powiat Miasto Szczecin

W m. Szczecinie przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 2,4% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (8,3%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 55% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży rolnictwa, leśnictwa łowiectwa i rybactwa (100%), działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (100%), informacji i komunikacji (100%), działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (100%) oraz działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 42,7% całości. Największy odsetek stanowią w branży wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w m. Szczecinie, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w m. Szczecinie, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 240. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w m. Szczecinie (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 0,0%             | 40,0%          | 60,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 5,3%             | 36,8%          | 57,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 1,6%             | 60,9%          | 37,5%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 0,0%             | 44,4%          | 55,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 8,3%             | 66,7%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 44,4%          | 55,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.18.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona lista możliwych odpowiedzi, lecz dopiero po udzieleniu zostały one skategoryzowane. Tabela nr 241 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 28,0% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz handlowiec. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 241. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w m. Szczecinie

| Zawody kluczowe   | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-------------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                   | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca        | 19       | 9,4%               | 9,79%               | 18       | 9,3%               | 9,28%               |
| handlowiec        | 15       | 7,4%               | 7,73%               | 20       | 10,4%              | 10,31%              |
| kierowca          | 9        | 4,4%               | 4,64%               | 10       | 5,2%               | 5,15%               |
| monter            | 7        | 3,4%               | 3,61%               | 12       | 6,2%               | 6,19%               |
| pracownik biurowy | 7        | 3,4%               | 3,61%               | 7        | 3,6%               | 3,61%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Pozostałe zawody kluczowe nie zostały w tabeli nr 241 uwzględnione ze względu na to, że wymieniane były przez jedną lub kilka osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich dobór był w znacznym stopniu losowy.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód księgowego oraz magazyniera. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej

wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

**Tabela 242. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w m. Szczecinie**

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| księgowy                      | 23       | 8,9%               | 21            | 8,2%               |
| magazynier                    | 19       | 7,4%               | 18            | 7,1%               |
| kierowca                      | 13       | 5,1%               | 14            | 5,5%               |
| sprzedawca                    | 12       | 4,7%               | 10            | 3,9%               |
| handlowiec                    | 9        | 3,5%               | 11            | 4,3%               |
| pracownik biurowy             | 8        | 3,1%               | 11            | 4,3%               |
| monter                        | 7        | 2,7%               | 7             | 2,7%               |
| ślusarz                       | 7        | 2,7%               | 7             | 2,7%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=153, październik-listopad 2010 r.

#### **2.18.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach**

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie średnie techniczne (63,7%). Rzadziej wskazywano na zasadnicze zawodowe (41,6%). Podane tu wartości dotyczą obecnego zapotrzebowania. W perspektywie najbliższych pięciu lat pracodawcy deklarują jedną zasadniczą zmianę, a mianowicie większe zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem wyższym technicznym. Nastąpi tu wzrost o 10,2 pkt. procentowego. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 243. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w m. Szczecinie (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 38,6%   | 48,8%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 31,1%   | 38,7%         |
| średnie techniczne                   | 63,7%   | 60,7%         |
| średnie ogólne                       | 30,5%   | 28,5%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 41,6%   | 41,0%         |
| nie ma to znaczenia                  | 12,9%   | 10,3%         |
| inne                                 | 0,6%    | 1,7%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.18.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (91,2%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na taką cechę, jak obsługa oprogramowania biurowego (73,7%). Ponad połowa badanych wskazała również na posiadanie prawa jazdy (61,9%) oraz umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (52,1%).

**Tabela 244. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w m. Szczecinie (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 52,1%   | 52,9%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 91,2%   | 92,0%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 61,9%   | 64,6%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 73,7%   | 72,1%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 43,8%   | 48,8%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.18.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (95,3%), a także gotowość do ciągłego uczenia się (86,0%) i dyspozycyjność (84,8%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (59,6%). Przewiduje się zdecydowany wzrost znaczenia znajomości języków obcych, na którą 62,8% badanych wskazuje jako na ważną umiejętność pracownika, w perspektywie nadchodzących pięciu lat.

**Tabela 245. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w m. Szczecinie (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 84,8%   | 86,9%         |
| komunikatywność                  | 95,3%   | 94,9%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 86,0%   | 87,5%         |
| zdolności manualne               | 59,6%   | 60,2%         |
| znajomość języków obcych         | 48,5%   | 61,9%         |
| inne                             | 7,6%    | 8,5%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.

### 2.18.5. Profil demograficzny

Większość badanych uznała, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (57,4%). Osoby, które uznały, iż ma znaczenie, w przeważającej części twierdziły, że pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (41,4% ogółu badanych). Teoretycznie więc, po uwzględnieniu błędu statystycznego, możliwa jest sytuacja, że w populacji pogląd głoszący, iż miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia występuje dużo częściej bądź rzadziej niż odpowiedź pierwsza.

**Tabela 246. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w m. Szczecinie (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 41,4%   | 40,3%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 1,2%    | 2,8%          |
| nie ma to znaczenia                     | 57,4%   | 56,9%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy deklarują, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (45,7%). Jednak niemal równie często przyznają, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci, a mianowicie mężczyzna (46,7%), co, biorąc pod uwagę świadomość wielu respondentów, że wskazywanie na określoną płeć nie jest poprawne politycznie, świadczy o znacznej przewadze mężczyzn na szczecińskim rynku pracy, choć uwzględniając możliwy błąd statystyczny możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „nie ma to znaczenia” aniżeli „mężczyzna”.

**Tabela 247. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w m. Szczecinie (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 7,6%    | 8,0%          |
| mężczyzna           | 46,7%   | 43,1%         |
| nie ma to znaczenia | 45,7%   | 49,0%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.

Spośród badanych pracodawców 43,2% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy. Gdy jednak wskazują swoje preferencje, wybierają osoby między 26 a 45 rokiem życia (49,2%), czyli kategorię najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>20</sup>). Ze względu na możliwe wartości błędu statystycznego, trudno zawyrokować, która z dwóch najpopularniejszych opcji występuje w populacji częściej.

<sup>20</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 248. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w m. Szczecinie (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 2,3%    | 2,8%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 49,2%   | 50,1%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 5,3%    | 5,1%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 43,2%   | 42,0%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

Znacznie rzadziej niż w ww. przypadkach, badani pracodawcy pozostają obojętni na niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (39,7%) bądź znaczącą barierę (22,8%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, oscyluje wokół 25% i nic nie wskazuje, by miał ulec zwiększeniu na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 249. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w m. Szczecinie (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 39,7%   | 37,5%         |
| raczej nie        | 22,8%   | 22,2%         |
| trudno powiedzieć | 12,3%   | 13,6%         |
| raczej tak        | 11,1%   | 10,8%         |
| zdecydowanie tak  | 14,0%   | 15,9%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (45,2%). Gdy jednak przyznają, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy, zdecydowanie częściej wskazują na pozytywne oddziaływanie (41,4%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe jest, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe. Niewykluczone również, że w całej populacji dwie najczęstsze opinie cieszą się podobną popularnością.



**Tabela 250. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w m. Szczecinie (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 41,4%   | 43,1%         |
| nie                              | 13,4%   | 11,9%         |
| nie ma to znaczenia              | 45,2%   | 45,0%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie przez niego bądź nieposiadanie dzieci. Od podobnej postawy odżegnuje się 56,3% osób. Biorąc pod uwagę błąd statystyczny, nie można mieć jednak pewności, czy rzeczywiście opinię taką wyznaje większość populacji. Często jednak badani wskazują, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (30,9%).

**Tabela 251. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w m. Szczecinie (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 30,9%   | 32,8%         |
| nie                 | 12,8%   | 12,5%         |
| nie ma to znaczenia | 56,3%   | 54,7%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy wolą zatrudniać osoby z co najmniej dwuletnim doświadczeniem zawodowym (43,9%). Jedynie 17,0% badanych wskazało, iż nie wymagają doświadczenia zawodowego, co oznacza, że albo są gotowi podjąć się doksztalcenia pracownika i douczenia na potrzeby zajmowanego stanowiska, albo że usługi świadczone przez ich organizację nie wymagają dużych kwalifikacji. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która z dwóch najpopularniejszych w próbie odpowiedzi jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 252. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w m. Szczecinie (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 17,0%   | 15,9%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 35,6%   | 34,1%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 43,9%   | 44,9%         |
| inne                                                                           | 3,5%    | 5,1%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.**

## 2.18.6. Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 51,4% badanych. Praca samodzielna dotyczy 34,5% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 253. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w m. Szczecinie (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 2,9%    | 4,0%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 51,4%   | 44,9%         |
| praca samodzielna                                                                 | 34,5%   | 34,7%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 6,4%    | 8,5%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 4,7%    | 1,1%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 2,9%    | 6,8%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=193, październik-listopad 2010 r.

## 2.18.7. Podsumowanie

Oczekiwania pracodawców pod adresem pracowników lub kandydatów na pracowników pozostają właściwie niezmiennie niezależnie od miejsca usytuowania firmy oraz niezależnie od jej profilu. Odnosi się to szczególnie do „profilu osobowościowego” pracownika, w którym szczególnie cenione są cechy świadczące o jego (pracownika) solidności, rzetelności, uporządkowaniu i zorganizowaniu. Nie przykładają się większej wagi do cech demograficznych, jak wiek, płeć itp. Przynajmniej na pierwszy rzut oka bowiem dokładniejsza analiza udzielanych odpowiedzi wykazuje, że jednak pracodawcy z terenu miasta Szczecina woleliby (będąc „postawionymi pod ścianą”) zatrudniać mężczyzn niż kobiety, ludzi w pełnym rozkwicie wieku produkcyjnego (wieku aktywności zawodowej) niż młodszych czy starszych.

Badani pracodawcy nie są również chętni do zatrudniania osób niepełnosprawnych – wszystko to razem przekonuje o istnieniu rozlicznych, a przy tym głębokich i stosunkowo trwałych barier zatrudnieniowych (jeśli nie dyskryminacji) na rynku pracy przynajmniej w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników lub kandydatów na pracowników.

Badani pracodawcy deklarują gotowość do zatrudniania nowych pracowników, zwłaszcza tych najlepiej wykształconych, w których warto inwestować (nawet mimo licznych trudności napotykaną po drodze). Wynika to z wypowiedzi udzielonej w trakcie wywiadu IDI:

„ Trafiają do firm osoby z wiedzą teoretyczną, natomiast my musimy nauczyć ich pracować. Chcieliśmy przeszkolić 240 osób z zakresu SharePoint, wniosek został odrzucony przez Urząd Pracy, nie wiadomo, z jakich przyczyn. Gdzie ludzie, którzy posiadają już jakąś wiedzę informatyczną, dostaliby nową umiejętność. Firma nie może wziąć nowych zleceń, jeżeli nie ma kim tego wykonać. (...) Brakuje nam specjalistów w SharePoint i w aplikacjach Web 2.0, czyli to, co wchodzi, przenoszenia tych wszystkich struktur w górę, budowania

*maszyn wirtualnych, pracy nad tym i przekazywania tej wiedzy dalej. Nie można się skupiać na tym, że urząd wyszkolił pracowników w dziedzinie Worda, Excela. Ja mam syna w drugiej klasie podstawówki, który ten program zna lepiej ode mnie. Więc jak możemy przygotowywać ludzi do rynku pracy w taki sposób, jaki znają już dzieci w podstawówce? Więc to nie oto chodzi. Można wspólnie z uczelniami wybudować model, jeżeli będzie pracownik wysoce wykwalifikowany, będzie dobrze opłacony, to wiadome, że on przyjedzie do Szczecina.*

*Mówiąc o kompetencjach, to na pewno Android, Symbian, Linux, Java, C++, to są rzeczy niezbędne od razu. Oczywiście można nabyć takie kompetencje na uczelni, np. wyszkolić się w Javie, natomiast to, jakie braki odczuwam przy rekrutacji, to jest bardziej wiedza ogólna, wiedza techniczna. Studenci, którzy do nas przychodzą, a także studenci, których samych szkolimy na potrzeby rekrutacji, mają dosyć wąską tą wiedzę, są skupieni albo na programowaniu albo na czymś innym, natomiast jeżeli zapytać ich przekrojowo o różne dziedziny kompleksowo, to nie są w stanie już odpowiedzieć. Nie oczekujemy wiedzy bardzo specjalistycznej, chcemy, żeby potrafili poruszać się w każdej dziedzinie. Jeżeli konkretnie nie znają jakieś dziedziny, to nie są w stanie się tego szybko nauczyć. Drugą rzeczą jest sposób podejścia do wykonywanych zadań. Pierwsze pół roku to jest, nie urażając nikogo, „walka z uczelnią”, tzn. student dostaje zadanie i próbuje je tak zmodyfikować, aby je zaliczyć. Nie robi tego, co powinien zrobić, tylko próbuje zrobić to, co będzie dla niego wygodniejsze, łatwiejsze, bądź to, co według niego przejdzie. Dostanie 3,0 i uważa, że udało się wykonać zadanie, natomiast to w ogóle nie będzie pasowało do całości. Problemy z komunikacją - jeżeli student ma jakiś problem, nigdy tego nie powie; nie mają ciekawości, otwartości, odwagi, że jak czegoś nie wiedzą, to niech zapytają. Jeżeli czegoś nie wiedzą, to wymyślają po swojemu, potem próbując to ukryć.*

Jest rzeczą charakterystyczną dla szczecińskiego rynku pracy, że pracodawcy mogą wybierać spośród kandydatów do pracy. Świadczy o tym wypowiedź udzielona w trakcie wywiadu IDI:

*Ja myślę, że ze zdobyciem pracownika nie ma problemu. W tej chwili rynek pracy wygląda tak, że pracowników jest bardzo wielu. Jest rynek pracy tak zwany pracodawcy, czyli pracodawca może sobie dowolnie wybierać. Jest masa ludzi, która szuka pracy. Widzimy to ze swojego doświadczenia. Jeśli szukają kogoś, żeby poszerzyć swoją kadrę w biurze, no to na takie jego zapytanie może przyjść pół tysiąca CV nawet. Stosownie do tego poszukuje się (wybiera) kandydatów najlepiej przygotowanych w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji i wyższego wykształcenia. Znaczący, może nie tyle w jakichś konkretnych specjalnościach, ale firmy poszukują specjalistów, ale już takich naprawdę z wysokiej klasy. Już od jakiegoś czasu można zauważyć, że brakuje tych bardzo takich technicznych pracowników.*

Rzeczą wyróżniającą pracodawców ze Szczecina w ich wymaganiach pod adresem pracowników jest żądanie posiadania przez nich wykształcenia wyższego. Już obecnie prawie połowa (49,7%) pracodawców wołałaby, aby ich pracownicy posiadali wykształcenie wyższe (techniczne lub humanistyczne, z przewagą tego pierwszego), ale w perspektywie 5 następnych lat odsetek ten rośnie aż do 87,5%. Ma to miejsce w sytuacji, gdy zawody podstawowe dla firmy zmieniają się niewiele, jeśli w ogóle. Funkcjonowanie na terenie miasta wielu uczelni wyższych, corocznie „produkujących” liczne zastępy absolwentów szukających dla siebie miejsca na rynku pracy wpływa z pewnością na postawy pracodawców. Pracodawcy mają o wiele większą łatwość sięgania po takich kandydatów (licznie występujących) niż może się to dziać w przypadku pracodawców funkcjonujących w rejonach (powiatach), gdzie takich uczelni nie ma.

Większość badanych pracodawców wołałaby, aby pracownicy dysponowali pewnym doświadczeniem zawodowym i mogli wylegitymować się jakimś (co najmniej dwuletnim) stażem pracy. Osoby bez takich doświadczeń są niechętnie widziane w firmie, bardziej niechętnie niż ma to miejsce w przypadku przedsiębiorców funkcjonujących w innych rejonach (powiatach) województwa.

## 2.19. Powiat szczecinecki

W powiecie szczecineckim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 17,9% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w transporcie i gospodarce magazynowej (60%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 51,6% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 30% całości. Największy odsetek stanowią w branży administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (87,5%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie szczecineckim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie szczecineckim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 254. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie szczecineckim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 0,0%             | 59,1%          | 36,4%            | 4,5%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 75,0%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 20,0%            | 35,0%          | 45,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 22,2%            | 62,2%          | 15,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 60,0%            | 40,0%          | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 0,0%             | 33,3%          | 66,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 50,0%            | 25,0%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 15,4%            | 76,9%          | 7,7%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 10,0%            | 80,0%          | 10,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 42,9%            | 50,0%          | 7,1%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

|                                                                                    |       |        |       |      |      |      |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|------|------|------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0%  | 100,0% | 0,0%  | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%  | 12,5%  | 87,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| P. Edukacja                                                                        | 13,3% | 20,0%  | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0%  | 50,0%  | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 33,3% | 0,0%   | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 27,3% | 63,6%  | 9,1%  | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=190, październik-listopad 2010 r.

### 2.19.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Tabela 255 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 23,4% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz księgowy. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 255. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie szczecineckim

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 12       | 7,2%               | 7,64%               | 9        | 4,7%               | 5,73%               |
| księgowy        | 11       | 6,6%               | 7,01%               | 9        | 4,7%               | 5,73%               |
| handlowiec      | 8        | 4,8%               | 5,10%               | 10       | 5,2%               | 6,37%               |
| nauczyciel      | 8        | 4,8%               | 5,10%               | 8        | 4,2%               | 5,10%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=157, październik-listopad 2010 r.

Pozostałe zawody kluczowe nie zostały w tabeli nr 255 uwzględnione ze względu na to, że wymieniane były przez jedną lub kilka osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich dobór był w znacznym stopniu losowy.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód księgowego, handlowca oraz sprzedawcy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 256. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie szczecineckim

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| księgowy                      | 10       | 5,3%               | 11            | 5,1%               |
| handlowiec                    | 9        | 4,8%               | 7             | 3,3%               |
| sprzedawca                    | 8        | 4,2%               | 6             | 2,8%               |
| magazynier                    | 7        | 3,7%               | 6             | 2,8%               |
| pracownik biurowy             | 7        | 3,7%               | 6             | 2,8%               |
| kierowca                      | 5        | 2,6%               | 9             | 4,2%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=114, październik-listopad 2010 r.

#### 2.19.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie średnie techniczne (59,0%) lub zasadnicze zawodowe (48,3%), a nieco rzadziej wskazywano na średnie ogólne (36,0%). Blisko 1/4 badanych oczekiwała od pracowników kluczowych wykształcenia wyższego ekonomicznego lub humanistycznego (27,7%) albo technicznego (22,2%). Dla 3,5% badanych poziom wykształcenia nie ma znaczenia. Pośród innych odpowiedzi (12,1%) pojawiały się stwierdzenia, że wymagane jest inne wyższe wykształcenie (np. farmaceutyczne, medyczne) albo bardziej ogólne odpowiedzi, że wymagane jest wykształcenie wyższe bez uszczegóławiania rodzaju; kilku pracodawców oczekuje wykształcenia policealnego. W perspektywie 5 lat pracodawcy nie przewidują znacznych zmian w swoich oczekiwaniach względem wykształcenia. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

Tabela 257. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie szczecineckim (% obserwacji)

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 22,2%   | 27,9%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 27,7%   | 27,4%         |
| średnie techniczne                   | 59,0%   | 57,3%         |
| średnie ogólne                       | 36,0%   | 39,1%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 48,3%   | 46,9%         |
| nie ma to znaczenia                  | 3,5%    | 6,3%          |
| inne                                 | 12,1%   | 11,5%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=190, październik-listopad 2010 r.



### 2.19.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (96,4%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Ponad połowa badanych wskazała również na umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (57,6%), obsługę oprogramowania biurowego (55,4%) oraz posiadanie prawa jazdy (53,1%).

**Tabela 258. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie szczecineckim (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 57,6%   | 59,0%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 96,4%   | 96,5%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 53,1%   | 64,0%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 55,4%   | 53,8%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 40,5%   | 45,8%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=190, październik-listopad 2010 r.

### 2.19.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (25,6%), a także gotowość do ciągłego uczenia się (23,6%) oraz dyspozycyjność (21,9%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Rzadko w powiecie szczecineckim pracodawcy cenią znajomość języków obcych (7,2%). Wśród innych odpowiedzi (1,5%) pojawiały się takie jak: uczciwość, sumienność, skrupulatność, kreatywność, dyscyplina, cierpliwość, chęć do pracy, niepicie alkoholu oraz znajomość języka ukraińskiego. W ciągu pięciu lat pracodawcy nie przewidują w tych kwestiach większych zmian.

**Tabela 259. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie szczecineckim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 21,9%   | 21,9%         |
| komunikatywność                  | 25,6%   | 24,5%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 23,6%   | 23,3%         |
| zdolności manualne               | 20,4%   | 19,2%         |
| znajomość języków obcych         | 7,2%    | 10,0%         |
| inne                             | 1,5%    | 1,1%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,5 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=190, październik-listopad 2010 r.



### 2.19.5. Profil demograficzny

Większość badanych preferuje, by pracownicy mieszkali blisko zakładu pracy – w tym samym powiecie (68,8%). Jednak dla dużej części pracodawców w powiecie szczecineckim nie ma to znaczenia (27,0%). Kolejność odpowiedzi pod względem częstości ich występowania jest istotna statystycznie.

**Tabela 260. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie szczecineckim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 68,8%   | 64,8%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 4,2%    | 5,2%          |
| nie ma to znaczenia                     | 27,0%   | 30,1%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=190, październik-listopad 2010 r.

Prawie połowa badanych pracodawców deklaruje, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (44,2%). Jednak duża część przyznaje, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci – mężczyzna (36,7%) - co w świetle świadomości wielu respondentów, że wskazywanie na określoną płeć nie jest poprawne politycznie, świadczy o znacznej przewadze mężczyzn na szczecineckim rynku pracy. Uwzględniając błąd statystyczny możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”.

**Tabela 261. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie szczecineckim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 19,1%   | 16,2%         |
| mężczyzna           | 36,7%   | 34,5%         |
| nie ma to znaczenia | 44,2%   | 49,3%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=190, październik-listopad 2010 r.

Spośród badanych pracodawców 37,7% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy. Większość jednak wskazuje, że preferują osoby między 26 a 45 rokiem życia (54,5%), czyli kategorię najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>21</sup>). Ze względu na możliwe wartości błędu statystycznego, trudno zawyrokować, która z dwóch najpopularniejszych opcji występuje w populacji częściej.

<sup>21</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 262. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie szczecineckim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 1,4%    | 2,9%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 54,5%   | 56,6%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 5,7%    | 2,9%          |
| osoby, które są na emeryturze (rencie)                                                        | 0,7%    | 0,6%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 37,7%   | 37,1%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.**

Znacznie rzadziej niż w wyżej wymienionych przypadkach, badani pracodawcy pozostają obojętni na niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (29,6%) bądź znaczącą barierę (27,0%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co osoby w pełni sprawne, oscyluje wokół 20%, i nic nie wskazuje, by miał ulec zwiększeniu na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 263. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne w powiecie szczecineckim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 29,6%   | 27,6%         |
| raczej nie        | 27,0%   | 24,9%         |
| trudno powiedzieć | 24,7%   | 25,3%         |
| raczej tak        | 12,2%   | 14,6%         |
| zdecydowanie tak  | 6,5%    | 7,5%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (41,3%). Gdy jednak przyznają, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy, zdecydowanie częściej wskazują na pozytywne oddziaływanie (41,0%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe.

**Tabela 264. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie szczecineckim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 41,0%   | 44,4%         |
| nie                              | 17,7%   | 15,5%         |
| nie ma to znaczenia              | 41,3%   | 40,1%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=190, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie przez niego bądź nieposiadanie dzieci. Od podobnej postawy odżegnuje się 51,3% osób. Biorąc pod uwagę błąd statystyczny, nie można mieć jednak pewności, czy rzeczywiście opinię taką wyznaje większość populacji. Mimo to badani często wskazują, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (35,2%).

**Tabela 265. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie szczecineckim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 35,2%   | 39,7%         |
| nie                 | 13,4%   | 14,4%         |
| nie ma to znaczenia | 51,3%   | 45,9%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=190, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy wolą zatrudniać osoby z co najmniej niewielkim doświadczeniem zawodowym (35,5%) lub z co najmniej dwuletnim stażem (35,5%). Mniejsza część nie oczekuje żadnego doświadczenia (28,9%), co oznacza, że albo są gotowi podjąć się doszkalcenia pracownika i douczenia na potrzeby zajmowanego stanowiska, albo że usługi świadczone przez ich organizację nie wymagają dużych kwalifikacji. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która odpowiedź jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 266. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie szczecineckim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 28,9%   | 25,9%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 35,5%   | 35,8%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 35,5%   | 35,9%         |
| inne                                                                           | 0,1%    | 2,4%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=190, październik-listopad 2010 r.**

### 2.19.6. Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 62,3% badanych. Praca samodzielna dotyczy 22,7% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 267. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie szczecineckim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 4,4%    | 5,3%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 62,3%   | 54,3%         |
| praca samodzielna                                                                 | 22,7%   | 27,7%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 3,6%    | 2,9%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,0%    | 0,6%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 7,1%    | 9,2%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

### 2.19.7. Podsumowanie

Dominującymi (liczebnie) na szczecineckim rynku pracy są zawody związane mniej lub bardziej bezpośrednio z prowadzoną działalnością w sektorze handlu – sprzedawca, handlowiec i księgowy. Pracodawcy nie przewidują praktycznie żadnych zmian w okresie następnych 5 lat, natomiast zauważają brak wielu innych zawodów. Wypowiedź z wywiadu IDI:

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |   |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| ” | Nie ma żadnych kominiarzy, żadnych budowlańców z takich zawodów (...). Dlaczego akurat z tych zawodów - bo często są poszukiwani, no, takie typowo związane z wykonywaniem pracy przez te osoby, żadnych zegarmistrzów, dawniej tutaj była taka spora grupa, dawniej – to znaczy... no, nie wiem, tak w odległych czasach mojego życia, to w tym Szczecinku, to pamiętam, tak dosyć pręźnie kominiarze działali, ale nie ma żadnego kominiarza, nie ma żadnego budowlańca, poza tym powykruszały się też i rzemieślnicy, którzy dawniej należeli... Jacyś porządni stolarze w Szczecinku, nie ma tych. | ” |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|

Do wykonywania takich zawodów w zupełności wystarczy wykształcenie zasadnicze zawodowe – 48,3% wskazań – oraz średnie techniczne – 59,0% wskazań. Nie ma większych dążeń w kierunku pozyskiwania (w najbliższej przyszłości) pracowników z wyższymi poziomami wykształcenia. Do zawodów, jakie dominują i będą dominować na rynku pracy, takie wykształcenie nie jest niezbędnie potrzebne. Jediną umiejętnością, jakiej pracodawcy będą się domagali od swoich pracowników w większym stopniu niż ma to miejsce obecnie, będzie posiadanie prawa jazdy. Niezależnie od tego, wskazuje się na ogólne trudności z pozyskaniem odpowiednio wykształconych, młodych kandydatów do pracy. Wniosek taki wynika z wypowiedzi pracodawcy udzielonej w trakcie wywiadu IDI:

„  
Czyli to są osoby, które kończą gimnazjum i przystępują do zasadniczej szkoły zawodowej, tam odbywają naukę, a u rzemieślnika konkretną praktykę, przez dwa albo trzy lata, w zależności od zawodu. Więc muszę powiedzieć, że z reguły ze Szczecinka, już widzę, tak od dwóch lat, że coraz mniej osób ze Szczecinka – tych młodocianych – podejmuje naukę w zawodówce. Są to z reguły szkoły wyższe, ogólniaki, jakieś technika profilowane i o specjalnościach, i jeszcze z tymi otwartymi, nowymi zawodami, więc tam się kierują, a do nas tutaj z tego powiatu, co przybywają, to są to po prostu dzieci z tych terenów wiejskich. Też nie na zasadzie, że tam w szkole mieli informację o tym, że takie coś istnieje, tylko rodzice gdzieś tam, z pokolenia na pokolenie przekazywali: albo będziesz piekarzem, albo będziesz cukiernikiem i tak dalej.

Pracownik powinien przede wszystkim dbać o swoje miejsce pracy, być raczej w sile wieku oraz dysponować jakimś doświadczeniem zawodowym. Dla ponad połowy pracodawców (56,6%) niepełnosprawność pracownika może stać się kłopotem, raczej nie widzą oni takich pracowników wykonujących zadania na kluczowych stanowiskach pracy. Pracownicy zatrudniani przez szczecińskich pracodawców nie muszą charakteryzować się jakimiś wybitnymi cechami i umiejętnościami. Nikt tego od nich nie oczekuje ani teraz, ani w przyszłości. Powinni być przede wszystkim solidni i dokładnie dopasowani do stawianych przed nimi zadań i obowiązków. Ogólne wymagania pod adresem kandydatów do pracy streszcza następująca wypowiedź pracodawcy (wywiad IDI):

„  
Wie Pan, ja dostałam kiedyś taką ankietę z Izby Rzemiosła i dałam tym naszym pracodawcom, ale muszę Panu powiedzieć, że różnie... Był to taki rozrzut, że to nie dało się pozbierać do kupy, żeby oszacować faktycznie, co oni oczekują – na pewno jakieś sumienności. Może lepiej wychodzi im ta współpraca z tymi, których oni przez trzy lata uczyli w zawodówce. Bo raz, że mieli z tego profit, że jak ten młody zdał, to otrzymał te świadectwo czeladnicze, to chociaż im zwracano te koszty wykształcenia tych młodych ludzi. (...) A czym oni się kierują – no, chcą, żeby był w miarę do tego zawodu przygotowany dobrze ze szkoły. Ale szkoła tego też nie spełni (...). Dużo młodych ludzi przychodzi spoza terenu. Musi Pan wiedzieć, że w tych środowiskach, tam jest naprawdę niski poziom. (...) W tej szkole – zawodówce – muszą te zawodowe przedmioty zdawać. Ja widzę po świadectwach, które kserują, że to są, wie Pan, te oceny takie, że on tam zdał, ale to są te ostatnie, przedostatnie z tymi, co nie dopuszczają. Jak przyszedł taki młody chłopiec, zdawało mi się, że on nie jest taki głupi, i mówię do niego, że masz tutaj te zagadnienia i przygotuj się do tego, bo z tego będziesz pytany, tam materiałowznawstwo, tam coś było jeszcze... a to konkretnie piekarz. Ja mówię, że nawet jak dostaniesz pytanie, że masz tonę mąki, to z ilu tych kilogramów tam przerobisz i wytworzysz, wyprodukujesz ten chleb? A on mówi do mnie „Proszę panią, a czego mi pani tutaj wyjeżdża, to trzeba kalkulator wziąć i policzyć”. No to mówię do niego, że chodziło o zamianę tej tony na kilogramy, ale „jak to jest dla Ciebie problemem, to nie wiem, jak ty zdasz ten egzamin”. No bo wie Pan, naprawdę przychodzą dzieci, to są dzieci, to szesnastoletnie z rodzicami, bo rodzice też podpisują te umowy o pracę jako opiekunowie. To są te dzieci, które one są w ogóle nieukształtowane. Po prostu zostały tu przyciągnięte, bo muszą się nauczyć zawodu, a po świadectwach z gimnazjum widać, jakie to są środowiska (...). No, więc ciężko powiedzieć, że jeszcze ich uczyć, najlepiej to, mówię, przejdzie dobrą praktykę, albo dobrego pracodawcę, który w miarę trzyma za buzię (bo trafiali się tam wśród tych uczniów narkomani i różni, więc były problemy w zakładach pracy na tych praktykach). Przecież tam wszyscy muszą te przepisy BHP przestrzegać, żeby jakichś wypadków nie było niepotrzebnych. Więc uczą tych swoich, a potem dalej, to z reguły młodzież (...) jak kończy zawodówkę, chwytą te papiery czeladnicze, bo one ich uprawniają do podejmowania pracy – tak, w Unii Europejskiej. (...) To jest trochę taka rozpusta dla nich, ale mają tam większe zarobki, ale dużo ucieka. Uciekają stąd dlatego, że tu w Szczecinku nie ma też, no... zakładów przemysłowych, które by zatrudniały.

## 2.20. Powiat świdwiński

W powiecie świdwińskim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 3,3% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w handlu hurtowym i detalicznym; naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle (7,1%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 57,9% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%), transporcie i gospodarce magazynowej (100%), informacji i komunikacji (100%) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 38,8% całości. Największy odsetek stanowią w branży działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie świdwińskim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie świdwińskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 268. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie świdwińskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 3,8%             | 30,8%          | 65,4%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 33,3%          | 66,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 5,9%             | 58,8%          | 35,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 7,1%             | 73,2%          | 19,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 0,0%             | 40,0%          | 60,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 0,0%             | 75,0%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |



| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                 | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 25,0%          | 75,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 44,4%          | 55,6%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0%             | 55,6%          | 44,4%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 0,0%             | 57,1%          | 42,9%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=198, październik-listopad 2010 r.

### 2.20.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników w przedsiębiorstwie, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona lista możliwych odpowiedzi, lecz dopiero po ich udzieleniu zostały one poddane kategoryzacji. Tabela nr 269 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz handlowiec, co wskazuje na duże znaczenie handlu w gospodarce powiatu świdwińskiego. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 269. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie świdwińskim

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 22       | 15,3%              | 11,96%              | 35       | 18,4%              | 19,02%              |
| handlowiec      | 11       | 7,6%               | 5,98%               | 3        | 1,6%               | 1,63%               |
| nauczyciel      | 8        | 5,6%               | 4,35%               | 9        | 4,7%               | 4,89%               |
| księgowy        | 6        | 4,2%               | 3,26%               | 8        | 4,2%               | 4,35%               |
| kierowca        | 4        | 2,8%               | 2,17%               | 7        | 3,7%               | 3,8%                |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=184, październik-listopad 2010 r.

Pozostałe zawody kluczowe nie zostały w tabeli nr 269 uwzględnione ze względu na to, że wymieniane były przez jedną lub kilka osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich dobór był w znacznym stopniu losowy.



Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na pracownika biurowo-administracyjnego, kierowcę oraz księgowego. Odpowiedzi respondentów nie wskazują, by w ciągu najbliższych 5 lat miały nastąpić znaczące zmiany. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

**Tabela 270. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie świdwińskim**

| Najczęściej wskazywane zawody     | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-----------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                                   | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| pracownik biurowo-administracyjny | 13       | 7,3%               | 14            | 6,5%               |
| kierowca                          | 11       | 6,2%               | 9             | 4,1%               |
| księgowy                          | 11       | 6,2%               | 12            | 5,5%               |
| kierownik                         | 7        | 4,0%               | 10            | 4,6%               |
| handlowiec                        | 5        | 2,8%               | 9             | 4,1%               |
| magazynier                        | 4        | 2,3%               | 5             | 2,3%               |
| nauczyciel                        | 4        | 2,3%               | 4             | 1,8%               |
| pracownik fizyczny                | 4        | 2,3%               | 3             | 1,4%               |
| sprzedawca                        | 4        | 2,3%               | 8             | 3,7%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=93, październik-listopad 2010 r.

## 2.20.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz średnie techniczne jest najczęściej oczekiwane przez pracodawców powiatu świdwińskiego (odpowiednio 57,6% i 55,6% respondentów wskazało na tę odpowiedź). Pokazuje to, że od swoich pracowników przedsiębiorcy wymagają przede wszystkim pewnych konkretnych, przydatnych w danym zawodzie umiejętności technicznych, które, jak można sądzić, mają absolwenci szkół zawodowych. Rzadziej wskazywano na średnie ogólne (38,3%), wyższe techniczne (35,6%) oraz wyższe ekonomiczne lub humanistyczne (29%). W ciągu najbliższych 5 lat, sądząc po deklaracjach respondentów, oczekiwania co do wykształcenia pracowników zmieniają się nieznacznie. Najbardziej znaczący spadek można zauważyć w przypadku zapotrzebowania na osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – o 6,3 punktu procentowego. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 271. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie świdwińskim (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 35,6%   | 37,1%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 29,0%   | 28,4%         |
| średnie techniczne                   | 55,6%   | 57,2%         |
| średnie ogólne                       | 38,3%   | 37,4%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 57,6%   | 51,3%         |
| nie ma to znaczenia                  | 8,9%    | 8,7%          |
| inne                                 | 5,2%    | 5,2%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=198, październik-listopad 2010 r.

### 2.20.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (92,6%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego, odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na takie umiejętności, jak obsługa specjalistycznych maszyn i urządzeń (55,1%) oraz oprogramowania biurowego (52,6%) i posiadanie prawa jazdy (51,7%). Najrzadziej, zdaniem badanych pracodawców, przydatna jest znajomość specjalistycznego oprogramowania, na tę odpowiedź wskazało 38% badanych. Jak deklarują badani, w ciągu najbliższych lat ich oczekiwania wobec pracowników wzrosną nieznacznie w przypadku wszystkich wymienionych umiejętności.

**Tabela 272. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie świdwińskim (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 55,1%   | 61,4%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 92,6%   | 94,8%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 51,7%   | 60,0%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 52,6%   | 56,0%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 38,0%   | 40,6%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
 N=198, październik-listopad 2010 r.

### 2.20.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (92,6%), a także gotowość do ciągłego uczenia się (88,9%) i dyspozycyjność (85,1%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Znaczący odsetek badanych zwrócił również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (71,1%). Przewiduje się zdecydowany wzrost znaczenia znajomości języków obcych – obecnie

za oczekiwaną umiejętność uważa ją 44,3% badanych, zaś w ciągu najbliższych 5 lat na jej znaczenie wskazuje 54,8% badanych.

**Tabela 273. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie świdwińskim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| dyspozycyjność                   | 85,1%   | 86,7%         |
| komunikatywność                  | 92,6%   | 95,3%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 88,9%   | 89,6%         |
| zdolności manualne               | 71,1%   | 72,8%         |
| znajomość języków obcych         | 44,3%   | 54,8%         |
| inne                             | 7,4%    | 7,5%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,4 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=198, październik-listopad 2010 r.**

#### **2.20.5. Profil demograficzny**

Większość badanych uznała, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (52,6%). Osoby, które uznały, iż ma znaczenie, w przeważającej części twierdziły, że pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (43% ogółu badanych). Teoretycznie więc, po uwzględnieniu błędu statystycznego, możliwa jest sytuacja, że w populacji pogląd głoszący, iż miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia, występuje dużo częściej bądź dużo rzadziej niż odpowiedź pierwsza.

**Tabela 274. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie świdwińskim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 43,0%   | 42,8%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 4,4%    | 5,2%          |
| nie ma to znaczenia                     | 52,6%   | 52,1%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=198, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy deklarują, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (44,4%). Jednak niemal równie często przyznają, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci, a mianowicie mężczyzna (42,3%). Według deklaracji badanych znacznie rzadziej preferowaną płcią jest kobieta, ta odpowiedź uzyskała tylko 13,3% wskazań. Może to sugerować, że kobiety będą miały trudności ze znalezieniem pracy na terenie powiatu świdwińskiego, ponieważ zgodnie z odpowiedziami respondentów w ciągu najbliższych 5 lat sytuacja pozostanie taka sama. Uwzględniając błąd statystyczny, możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”.

**Tabela 275. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie świdwińskim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 13,3%   | 13,2%         |
| mężczyzna           | 42,3%   | 40,5%         |
| nie ma to znaczenia | 44,4%   | 46,2%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=198, październik-listopad 2010 r.**

Spośród badanych pracodawców 44,6% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy. Gdy jednak wskazują swoje preferencje, wybierają osoby między 26 a 45 rokiem życia (48,8%), czyli kategorię najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>22</sup>). Ze względu na możliwe wartości błędu statystycznego, trudno zawyrokować, która z dwóch najpopularniejszych opcji występuje w populacji częściej.

**Tabela 276. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie świdwińskim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 4,4%    | 3,4%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 48,8%   | 55,4%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 2,2%    | 2,3%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 44,6%   | 38,9%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=198, październik-listopad 2010 r.**

Znacznie rzadziej niż w wyżej wymienionych przypadkach, badani pracodawcy pozostają obojętni na niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (42,2%) bądź znaczącą barierę (31,7%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co osoby zdrowe, oscyluje wokół 10%, jednak odpowiedzi badanych sugerują, że w ciągu 5 najbliższych lat sytuacja może nieco się poprawić. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

<sup>22</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 277. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne w powiecie świdwińskim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 42,2%   | 35,3%         |
| raczej nie        | 31,7%   | 27,1%         |
| trudno powiedzieć | 16,4%   | 22,6%         |
| raczej tak        | 6,0%    | 9,8%          |
| zdecydowanie tak  | 3,7%    | 5,2%          |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,0 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=198, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy w zdecydowanej większości starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (45,2%). Gdy jednak przyznają, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy, zdecydowanie częściej wskazują na pozytywne oddziaływanie (41,4%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe.

**Tabela 278. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie świdwińskim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 25,9%   | 31,8%         |
| nie                              | 20,0%   | 18,5%         |
| nie ma to znaczenia              | 54,1%   | 49,8%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=198, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu wiedzę o tym, czy pracownik posiada dzieci. Od takiej postawy odżegnuje się 62,3% osób. Nawet przyjąwszy największy możliwy przy tej zmiennej błąd statystyczny, można mieć pewność, że opinię taką podziela większość pracodawców w powiecie. Dla 20,7% badanych posiadanie dzieci jest atutem, 17,1% uważa zaś, że lepiej, gdy pracownicy nie posiadają dzieci. Co istotne, zdaniem respondentów w przyszłości posiadanie dzieci stanie się atutem dla większego odsetka pracodawców.

**Tabela 279. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie świdwińskim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| Tak                 | 20,7%   | 25,4%         |
| Nie                 | 17,1%   | 13,9%         |
| Nie ma to znaczenia | 62,3%   | 60,7%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,1 pkt. procentowego.**  
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,**  
**N=198, październik-listopad 2010 r.**

W kwestii doświadczenia zawodowego badani pracodawcy oczekują od swoich pracowników co najmniej niewielkiego stażu (42,1%) lub dłuższego (co najmniej dwuletniego – 33,4%). Jedynie 20% badanych wskazało, iż nie wymagają doświadczenia zawodowego. Oznacza to, że albo są gotowi podjąć się doskonalenia pracownika i douczenia na potrzeby zajmowanego stanowiska, albo że usługi świadczone przez ich organizację nie wymagają dużych kwalifikacji. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która z dwóch najpopularniejszych w próbie odpowiedzi jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 280. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie świdwińskim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 20,0%   | 18,5%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 42,1%   | 39,3%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 33,4%   | 37,7%         |
| inne                                                                           | 4,5%    | 4,6%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=198, październik-listopad 2010 r.

#### 2.20.6. Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 47,6% badanych. Praca samodzielna dotyczy 33,2% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadziej obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 281. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie świdwińskim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 6,6%    | 5,2%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 47,6%   | 50,3%         |
| praca samodzielna                                                                 | 33,2%   | 31,8%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 5,1%    | 4,0%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,7%    | 2,9%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 6,7%    | 5,8%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=198, październik-listopad 2010 r.



## 2.20.7. Podsumowanie

Podobnie jak to ma miejsce na terenie wielu innych powiatów, na obszarze powiatu świdwińskiego dominują licznie zawody związane z prowadzeniem działalności handlowej: sprzedawca, handlowiec. I, podobnie jak ma to miejsce na terenie innych powiatów, również i tutaj osiągnięto nasycenie rynku tymi zawodami. Dlatego w perspektywie przyszłości będą poszukiwani pracownicy na stanowiska administracyjne, księgowi oraz kierowcy. Pracodawcy dostrzegają i podkreślają wagę pozyskiwania odpowiednio przygotowanych pracowników. Wypowiedź udzielona w trakcie wywiadu IDI:

*Jeżeli będzie globalny, światowy wzrost usług, to to się przekłada na zlecenia różnych przedsiębiorców, ale też jaka będzie kreowana polityka podatkowa – bądź państwowa, lub lokalna. Ta możliwość rozwoju będzie się kształtowała. Potencjał ludzki jest. Może nie w każdej dziedzinie przygotowany merytorycznie do pracy, ale gdyby wchodziły firmy zainteresowane inwestowaniem w naszym rejonie, a samorządy przygotowywały tereny pod te inwestycje i zachęcały inwestorów do inwestowania, to może się rozwijać i bogacić powiat. Jeżeli natomiast nie będzie się rozwijać misji i wizji urzędników lokalnych i nie da się możliwości poszczególnym pracodawcom, to powoli wszystko będzie się degradowało i nie będzie znaczącego rozwoju tego powiatu.*

Kierunek poszukiwań pracowników wyznacza także rodzaj posiadanych przez nich (i oczekiwanych ze strony pracodawców) umiejętności. Wzrastać będą przede wszystkim oczekiwania pod adresem posiadania przez pracownika prawa jazdy (o 8 punktów procentowych) oraz umiejętności obsługi specjalistycznych urządzeń i sprzętu (wzrost o ponad 6 punktów procentowych). Pracodawcy będą też oczekiwać większej znajomości języków obcych (wzrost o ponad 10 punktów procentowych). Byłaby to umiejętność nadzwyczaj potrzebna zwłaszcza w działalności handlowej.

Do wykonywania tych zawodów wystarczy zdaniem pracodawców z powiatu świdwińskiego wykształcenie na poziomie zasadniczym zawodowym (57,6%) lub też średnim technicznym (55,6%). Wydaje się jednak, że pracodawcy z tego powiatu sięgali by po każdego pracownika, najlepiej z wykształceniem wyższym, niezależnie od tego, czy technicznym, czy humanistycznym. Razem na konieczność legitymowania się takim poziomem wykształcenia wskazało aż 64,6% pracodawców.

Stosunkowo duży (na tle innych powiatów) odsetek pracodawców jest niechętny przyjmowaniu do pracy osób niepełnosprawnych (73,9%). Rysują się jednakże pewne nadzieje na jakieś zmiany, gdyż, rozpatrując swe plany na przyszłość, co najmniej co dziesiąty (9,8%) z pracodawców nie wyklucza zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.

W pierwszym jednak rzędzie, oprócz doświadczenia zawodowego, w ocenie pracownika brana jest pod uwagę jego motywacja do pracy (wywiad IDI):

*Aha, pracownik początkujący, czyli po szkole i tak dalej, jest zatrudniany. No, to wtedy jego chęć do pracy, jego chęć nauki, jego forma sprzedania później tej wiedzy teoretycznej w praktyce. To przede wszystkim decyduje, no i też jego chęć i mobilność.*



## 2.21. Powiat wałecki

W powiecie wałeckim przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniają, stanowią 5,2% całości, przy czym ze względu na branżę działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności największy odsetek stanowią w informacji i komunikacji (100%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią w sumie 55,2% wszystkich pracodawców. Największy odsetek stanowią w branży działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią 39,6% całości. Największy odsetek stanowią w branży wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%), a także dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (100%). W sumie firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie wałeckim, niezależnie od branży. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie wałeckim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

**Tabela 282. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie wałeckim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,0%             | 20,0%          | 80,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%             | 0,0%           | 100,0%           | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 4,3%             | 70,0%          | 25,7%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 50,0%            | 25,0%          | 25,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 7,1%             | 42,9%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 100,0%           | 0,0%           | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 0,0%             | 40,0%          | 60,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%             | 50,0%          | 50,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 15,4%            | 76,9%          | 7,7%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

| Branże wg PKD                                                                      | Tylko właściciel | od 2 do 9 osób | od 10 do 50 osób | od 51 do 250 osób | od 251 do 999 osób | 1000 lub więcej osób |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 0,0%             | 100,0%         | 0,0%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 0,0%             | 16,7%          | 83,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| P. Edukacja                                                                        | 0,0%             | 22,2%          | 77,8%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 0,0%             | 60,0%          | 40,0%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%            | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 9,1%             | 81,8%          | 9,1%             | 0,0%              | 0,0%               | 0,0%                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

### 2.21.1. Kluczowe zawody

Pytanie o zawód kluczowy, czyli zawód, w którym jest zatrudnionych najwięcej pracowników, miało charakter otwarty. Oznacza to, że do pytania nie była stworzona lista możliwych odpowiedzi, lecz dopiero po udzieleniu zostały one skategoryzowane. Tabela nr 283 przedstawia listę najczęściej wskazywanych zawodów, łącznie obejmującą 35,6% udzielonych odpowiedzi. Dwa najczęściej wskazywane zawody to sprzedawca oraz nauczyciel. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych w populacji może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 283. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie wałęckim

| Zawody kluczowe | Obecnie  |                    |                     | Za 5 lat |                    |                     |
|-----------------|----------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------|
|                 | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców | Częstość | Procent odpowiedzi | Procent pracodawców |
| sprzedawca      | 36       | 18,6%              | 19,35%              | 37       | 18,8%              | 19,89%              |
| nauczyciel      | 11       | 5,7%               | 5,91%               | 11       | 5,6%               | 5,91%               |
| kierowca        | 8        | 4,1%               | 4,30%               | 9        | 4,6%               | 4,84%               |
| księgowy        | 8        | 4,1%               | 4,30%               | 9        | 4,6%               | 4,84%               |
| spawacz         | 6        | 3,1%               | 3,23%               | 5        | 2,5%               | 2,69%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=186, październik-listopad 2010 r.

Pozostałe zawody kluczowe nie zostały w tabeli nr 283 uwzględnione ze względu na to, że wymieniane były przez jedną lub kilka osób, co w połączeniu z niewielką liczebnością próby sprawia, że ich dobór był w znacznym stopniu losowy.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne zawody, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na zawód księgowego, kierowcy oraz pracownika administracji. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych,

rzeczywista kolejność najczęściej wymienianych profesji może (w granicach błędu statystycznego) odbiegać od tej wynikającej z badania, jednak wskazane wyżej zawody bez wątpienia należą do najczęściej występujących w powiecie.

**Tabela 284. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie waleckim**

| Najczęściej wskazywane zawody | Obecnie  |                    | W ciągu 5 lat |                    |
|-------------------------------|----------|--------------------|---------------|--------------------|
|                               | Częstość | Procent odpowiedzi | Częstość      | Procent odpowiedzi |
| księgowy                      | 9        | 5,6%               | 8             | 5,7%               |
| kierowca                      | 8        | 5,0%               | 6             | 4,3%               |
| pracownik administracji       | 7        | 4,4%               | 7             | 5,0%               |
| sprzątacze                    | 7        | 4,4%               | 5             | 3,6%               |
| mechanik                      | 6        | 3,8%               | 6             | 4,3%               |
| sprzedawca                    | 5        | 3,1%               | 6             | 4,3%               |
| kucharz                       | 5        | 3,1%               | 5             | 3,6%               |

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,0 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=110, październik-listopad 2010 r.

#### **2.21.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach**

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownik wykonujący zawód kluczowy powinien posiadać wykształcenie średnie techniczne (38,8%). Rzadziej wskazywano na wyższe ekonomiczne lub humanistyczne (24,8%) oraz zasadnicze zawodowe (21,3%). W perspektywie 5 lat pracodawcy nie przewidują znaczących zmian w oczekiwanym wykształceniu wykonawców zawodów kluczowych. Trzeba też zauważyć, że różnice pomiędzy odsetkami badanych, którzy wskazywali na najczęściej występujące odpowiedzi, mieszczą się w granicach błędu statystycznego, co osłabia wartość przedstawionych tu informacji.

**Tabela 285. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie waleckim (% obserwacji)**

| Wykształcenie                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------|---------|---------------|
| wyższe techniczne                    | 15,3%   | 14,4%         |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | 24,8%   | 25,1%         |
| średnie techniczne                   | 38,8%   | 36,6%         |
| średnie ogólne                       | 16,3%   | 17,1%         |
| zasadnicze zawodowe                  | 21,3%   | 20,1%         |
| nie ma to znaczenia                  | 15,7%   | 17,1%         |
| inne                                 | 10,9%   | 11,4%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=197, październik-listopad 2010 r.

### 2.21.3. Umiejętności „twarde”

Gdy ocenie poddano zapotrzebowanie na umiejętności „twarde”, zdecydowanie najczęściej badani wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (89,1%) i nawet w świetle wysokiego błędu statystycznego odpowiedź ta pozostaje najczęściej wymienianą. Rzadziej, choć wciąż często, wskazywano też na taką cechę, jak obsługa oprogramowania biurowego (54,5%). Prawie połowa badanych wskazała również na posiadanie prawa jazdy (43,6%) oraz umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (45,1%).

**Tabela 286. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie wałęckim (% obserwacji)**

| Umiejętności zawodowe                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------------------------------------------|---------|---------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | 45,1%   | 44,8%         |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | 89,1%   | 89,1%         |
| posiadanie prawa jazdy                                  | 43,6%   | 45,1%         |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | 54,5%   | 53,1%         |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | 32,2%   | 28,1%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=197, październik-listopad 2010 r.

### 2.21.4. Umiejętności „miękkie”

Badani pracodawcy wskazywali na wiele umiejętności „miękkich”, jakie powinni posiadać ich pracownicy. Zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na komunikatywność (91,5%), a także gotowość do ciągłego uczenia się (85,5%) i dyspozycyjność (80,7%), choć w świetle błędu statystycznego możliwe jest, że kolejność występowania tych odpowiedzi w populacji jest inna niż w próbie. Ponad połowa badanych zwróciła również uwagę na taką cechę, jak zdolności manualne (59,4%). W ciągu pięciu lat pracodawcy nie przewidują w tych kwestiach większych zmian.

**Tabela 287. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie wałęckim (% obserwacji)**

| Umiejętności osobiste            | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| Dyspozycyjność                   | 80,7%   | 80,5%         |
| komunikatywność                  | 91,5%   | 90,1%         |
| gotowość do ciągłego uczenia się | 85,5%   | 82,8%         |
| zdolności manualne               | 59,4%   | 58,0%         |
| znajomość języków obcych         | 31,6%   | 34,6%         |
| inne                             | 17,6%   | 16,7%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=197, październik-listopad 2010 r.

### 2.21.5. Profil demograficzny

Większość badanych uznała, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (51,5%). Osoby, które uznały, że ma to znaczenie, w przeważającej części twierdziły, że pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (46,7% ogółu badanych). Teoretycznie więc, po uwzględnieniu błędu statystycznego, możliwa jest sytuacja, że w populacji pogląd głoszący, iż miejsce zamieszkania pracownika nie ma znaczenia, występuje dużo częściej bądź dużo rzadziej, niż odpowiedź pierwsza.

**Tabela 288. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie wałęckim (% obserwacji)**

| Miejsce zamieszkania                    | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu | 46,7%   | 46,6%         |
| poza powiatem (miastem)                 | 1,8%    | 2,3%          |
| nie ma to znaczenia                     | 51,5%   | 51,1%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=197, październik-listopad 2010 r.

Większość badanych pracodawców deklaruje, iż płeć pracownika nie ma dla nich znaczenia (58,2%). Jednak duża część przyznaje, że lepiej wykonywałby zawód kluczowy przedstawiciel określonej płci, a mianowicie mężczyzna (30,3%), co w świetle świadomości wielu respondentów, że wskazywanie na określoną płeć nie jest poprawne politycznie, świadczy o znacznej przewadze mężczyzn na wałęckim rynku pracy. Uwzględniając błąd statystyczny, możliwe jest, że więcej członków populacji wskazuje odpowiedź „mężczyzna” aniżeli „nie ma to znaczenia”.

**Tabela 289. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie wałęckim (% obserwacji)**

| Płeć                | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| kobieta             | 11,5%   | 9,7%          |
| mężczyzna           | 30,3%   | 30,5%         |
| nie ma to znaczenia | 58,2%   | 59,8%         |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=197, październik-listopad 2010 r.

Spośród badanych pracodawców 53,5% stara się nie dyskwalifikować potencjalnych pracowników ze względu na wiek i nie twierdzi, by osoby w określonym wieku mogły lepiej bądź gorzej wykonywać zawód kluczowy. Gdy jednak wskazują swoje preferencje, wybierają osoby między 26 a 45 rokiem życia (41,0%), czyli kategorię najliczniej reprezentowaną na rynku pracy (wśród aktywnych zawodowo<sup>23</sup>). Ze względu na możliwe wartości błędu statystycznego, trudno zawyrokować, która z dwóch najpopularniejszych opcji występuje w populacji częściej.

<sup>23</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Tabela 290. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie wałeckim (% obserwacji)**

| Wiek                                                                                          | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat                                      | 3,6%    | 4,0%          |
| preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia                          | 41,0%   | 40,1%         |
| najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | 1,8%    | 2,3%          |
| nie ma to znaczenia                                                                           | 53,5%   | 53,6%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.**

Znacznie rzadziej niż w wyżej wymienionych przypadkach, badani pracodawcy pozostają obojętni na niepełnosprawność potencjalnych pracowników – na ogół uznają ją za dużą barierę (32,7%) bądź znaczącą barierę (34,4%) w wykonywaniu zawodu. Odsetek odpowiedzi wskazujących, iż osoby niepełnosprawne mogą równie dobrze wykonywać zawód kluczowy, co osoby w pełni sprawne, oscyluje wokół 25%, i nic nie wskazuje, by miał ulec zwiększeniu na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Różnice w częstościach występowania najpopularniejszych odpowiedzi mieszczą się, co prawda, w granicach błędu statystycznego, lecz nie zaburza to ogólnego oglądu sytuacji.

**Tabela 291. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie wałeckim (% obserwacji)**

| Niepełnosprawność | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-------------------|---------|---------------|
| zdecydowanie nie  | 32,7%   | 31,5%         |
| raczej nie        | 34,4%   | 32,1%         |
| trudno powiedzieć | 6,7%    | 9,2%          |
| raczej tak        | 11,6%   | 11,5%         |
| zdecydowanie tak  | 14,7%   | 15,7%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,9 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy starają się nie ingerować w życie prywatne pracowników i twierdzą, iż stabilność sytuacji rodzinnej nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez pracownika pracy (53,3%). Gdy jednak przyznają, iż sytuacja rodzinna ma wpływ na jakość wykonywanej pracy, zdecydowanie częściej wskazują na pozytywne oddziaływanie (43,0%) stabilności w prywatnej dziedzinie życia na dziedzinę publiczną, do jakiej należy zaliczać pracę zawodową. Ze względu na szeroki przedział błędu statystycznego, w jakim mieszczą się odsetki badanych wskazujących poszczególne odpowiedzi, możliwe, że różnice w częstościach ich występowania są w rzeczywistości większe. Niewykluczone również, że w całej populacji dwie najczęstsze opinie cieszą się podobną popularnością.

**Tabela 292. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie wałeckim (% obserwacji)**

| Ustabilizowana sytuacja rodzinna | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|----------------------------------|---------|---------------|
| tak                              | 43,0%   | 41,7%         |
| nie                              | 3,6%    | 3,4%          |
| nie ma to znaczenia              | 53,3%   | 54,9%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.**

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej pracownika, pracodawcy starają się unikać decydowania o potencjalnej jakości wykonywanej przez pracownika pracy w oparciu o posiadanie przez niego bądź brak dzieci. Od podobnej postawy odżegnuje się 73,1% osób. Nawet przyjąwszy największy możliwy przy tej zmiennej błąd statystyczny, można mieć pewność, że opinię taką podziela większość pracodawców w powiecie. Często jednak wskazują, iż posiadanie dzieci jest w ich opinii atutem (23,2%).

**Tabela 293. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie wałeckim (% obserwacji)**

| Posiadanie dzieci   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|---------------------|---------|---------------|
| tak                 | 23,2%   | 22,4%         |
| nie                 | 3,7%    | 4,1%          |
| nie ma to znaczenia | 73,1%   | 73,5%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 12,1 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.**

Badani pracodawcy wolą zatrudniać osoby z co najmniej niewielkim doświadczeniem zawodowym (35,8%). Podobna ilość pracodawców oczekuje minimum dwuletniego stażu (28,4%) lub nie wymaga żadnego doświadczenia (27,8%), co oznacza, że albo są gotowi podjąć się dokształcenia pracownika i douczenia na potrzeby zajmowanego stanowiska, albo że usługi świadczone przez ich organizację nie wymagają dużych kwalifikacji. Ze względu na wysoką wartość możliwego błędu statystycznego, trudno wskazać z całą pewnością, która odpowiedź jest najczęstsza w populacji.

**Tabela 294. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie wałeckim (% obserwacji)**

| Doświadczenie zawodowe                                                         | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane                             | 27,8%   | 26,8%         |
| oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | 35,8%   | 34,3%         |
| oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat       | 28,4%   | 28,5%         |
| inne                                                                           | 8,0%    | 10,3%         |

**Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.**

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.**



### 2.21.6. Kompetencje

Wyróżnione zawody kluczowe charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności. Na wykonywanie pracy częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielnie wskazuje aż 58,9% badanych. Praca samodzielna dotyczy 31,4% przypadków. Te dwie odpowiedzi są najpopularniejsze w populacji, nawet jeśli przyjmiemy maksymalną wartość błędu statystycznego. Co jednak ważne, zawody kluczowe, choć są stanowiskami raczej samodzielnymi, rzadko kiedy obejmują nadzorowanie pracy innych czy zarządzanie i tworzenie koncepcji działania i rozwoju działania.

Tabela 295. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie wałeckim (% obserwacji)

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 3,7%    | 4,6%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 58,9%   | 57,8%         |
| praca samodzielna                                                                 | 31,4%   | 31,4%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 2,4%    | 2,3%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,0%    | 0,0%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 3,6%    | 4,0%          |

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=197, październik-listopad 2010 r.

### 2.21.7. Podsumowanie

Zawodem kluczowym (najbardziej powszechnym) na terenie powiatu wałeckiego jest zawód sprzedawcy. Wydaje się, że rynek został już wystarczająco nasycony osobami wykonującymi ten zawód i w przyszłości bardziej poszukiwane będą inne zawody – w pierwszym rzędzie księgowego i kierowcy, a w drugim pracownika administracyjnego.

Mimo pewnych zmian w kierunku poszukiwania nowych zawodów nie zmieniają się oczekiwania odnoszące się do poziomów wykształcenia posiadanego przez kandydatów do pracy. Nie istnieją żadne dążenia do pozyskiwania pracowników o wyższych poziomach wykształcenia. Pracodawców z powiatu wałeckiego zadowolają pracownicy o takim wykształceniu, jacy są akurat dostępni. Dzieje się tak mimo wyraźnego żądania, aby pracownicy byli gotowi do ciągłego uczenia się (85,5% wskazań). Zapewne jednak chodzi tutaj o proces uczenia się w trakcie pracy, doskonalenia na zajmowanym stanowisku, a nie o inne sposoby podnoszenia swych kwalifikacji.

Nie oczekuje się także zmian w zakresie umiejętności „twardych” i „miękkich”. Oczekuje się obecnie i w przyszłości umiejętności zachowania porządku na stanowisku pracy, komunikatywności, dyspozycyjności, posiadania prawa jazdy. W pierwszym rzędzie liczą się postawy i motywacje pracownika, jak wynika z wypowiedzi pracodawcy udzielonej w trakcie wywiadu IDI:

„ Najlepiej, jak jest odpowiedzialny i stara się coś nauczyć, i dobrze pracować. To wtedy się dobrze pokaże. Raz coś źle zrobi, drugi, ale trzeci robi dobrze. Jak ten człowiek przyjdzie i... no, bo musiał pracować, bo go wystali – to z tego człowieka niewiele jest. ”

Pracodawcy nie są skłonni zatrudniać osób niepełnosprawnych. Aż 67,1% ocenia, że w mniejszym lub większym stopniu osoby te są nieprzydatne na kluczowych stanowiskach pracy.

### 3. Profile demograficzno-zawodowe kandydatów do pracy dla województwa zachodniopomorskiego

Maksymalny błąd oszacowania w próbie w tak dużej jak 4044 osoby wynosi zaledwie 0,002 punktu procentowego przy poziomie istotności 0,05 i jest tak niewielki, że nie był podawany przy rozkładach częstości zmiennych w niniejszym rozdziale.

Istotną częścią badania jest określenie, jakich pracowników poszukują i będą w przyszłości poszukiwać pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego. Z tego powodu 4044 przedstawicielom zachodniopomorskich pracodawców zadany został szereg pytań dotyczących profesji, w jakich zatrudniają swoich pracowników oraz oczekiwań, jakie mają wobec kandydatów do pracy. Badanie skupiało się nie tylko na obecnym stanie rzeczy, ale również dotyczyło przewidywanych zmian w perspektywie najbliższych 5 lat. Antycypowanie na podstawie samych deklaracji badanych jest obarczone dużym błędem, jednakże może wskazywać na kierunki przyszłych zmian.

Tabela 296. Rozkład zmiennej „typ powiatu” w podziale na branże wg PKD w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)

| Branża PKD                                                                                                                 | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty | Ogółem |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|--------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 2,9%                  | 4,1%               | 0,6%                      | 0,0%        | 4,6%              | 3,7%   |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%                  | 0,0%               | 0,0%                      | 0,0%        | 0,1%              | 0,1%   |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 11,8%                 | 7,0%               | 13,1%                     | 5,1%        | 11,7%             | 11,1%  |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%                  | 0,2%               | 0,6%                      | 0,6%        | 0,5%              | 0,4%   |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 1,7%                  | 1,1%               | 0,8%                      | 0,6%        | 1,6%              | 1,4%   |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 13,0%                 | 9,0%               | 21,1%                     | 4,5%        | 11,6%             | 12,4%  |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 30,1%                 | 27,3%              | 27,9%                     | 25,0%       | 28,5%             | 28,3%  |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 4,9%                  | 3,4%               | 6,2%                      | 3,8%        | 4,2%              | 4,4%   |

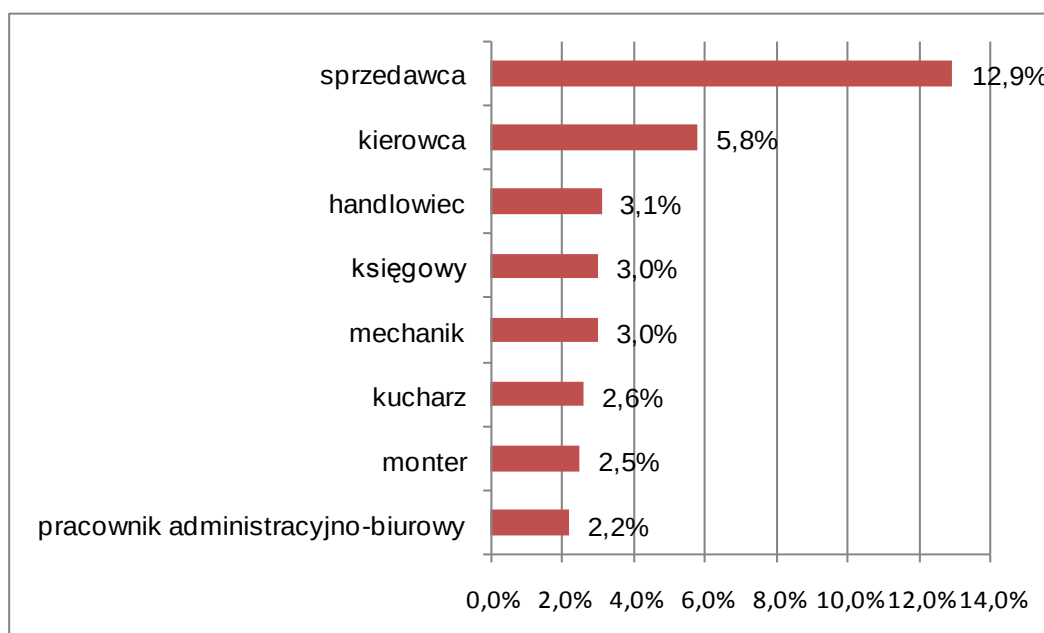
| Branża PKD                                                                         | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty | Ogółem |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|--------|
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi              | 4,0%                  | 13,7%              | 3,0%                      | 20,5%       | 5,2%              | 6,4%   |
| J. Informacja i komunikacja                                                        | 1,7%                  | 0,7%               | 1,8%                      | 1,9%        | 1,3%              | 1,3%   |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                         | 3,8%                  | 2,5%               | 1,6%                      | 3,2%        | 3,5%              | 3,2%   |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                              | 2,3%                  | 3,8%               | 3,2%                      | 3,2%        | 2,2%              | 2,6%   |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                 | 5,5%                  | 5,0%               | 9,4%                      | 6,4%        | 6,6%              | 6,7%   |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 1,7%                  | 2,9%               | 1,8%                      | 1,3%        | 1,2%              | 1,5%   |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 2,9%                  | 3,4%               | 0,0%                      | 1,3%        | 3,7%              | 3,1%   |
| P. Edukacja                                                                        | 4,6%                  | 5,6%               | 3,6%                      | 9,6%        | 6,2%              | 5,8%   |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 3,2%                  | 4,5%               | 2,4%                      | 4,5%        | 3,0%              | 3,1%   |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 1,7%                  | 1,8%               | 1,4%                      | 2,6%        | 1,4%              | 1,5%   |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 4,0%                  | 4,1%               | 1,6%                      | 5,8%        | 2,7%              | 3,0%   |
| <b>ogółem</b>                                                                      | 100,0%                | 100,0%             | 100,0%                    | 100,0%      | 100,0%            | 100,0% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N= 4044, październik-listopad 2010 r.

### 3.1. Kluczowe zawody

Pracodawcy województwa zachodniopomorskiego w pierwszej kolejności proszeni byli o wskazanie, w jakich profesjach pracuje większość pracowników ich zakładu pracy. W ten sposób uzyskano ponad 3,5 tysiąca swobodnych odpowiedzi, wśród których, jak pokazuje rysunek nr 1, zdecydowanie dominuje zawód sprzedawcy, wskazany przez niemal 13% badanych pracodawców. W dalszej kolejności respondenci wymieniali zawód kierowcy.

**Rysunek 1. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w województwie zachodniopomorskim (% odpowiedzi)**



**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.**

Ogółem na 8 najpopularniejszych profesji wskazało 35% badanych, natomiast 75% respondentów wymieniło jeden z 700 pozostałych zawodów.

Pracodawcy wskazujący na sprzedawcę jako zawód kluczowy to przede wszystkim osoby prowadzące działalność w zakresie handlu hurtowego i detalicznego i naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle (88,5%). Kierowcy pracują przede wszystkim w dziedzinie transportu i gospodarki magazynowej (43,8%). W wielu przypadkach zatrudnieni są też w sektorze „rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo” (20,0%). Księgowi są przede wszystkim wskazywani jako pracownicy kluczowi w sektorze „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (55,9%). Można się w tym miejscu zastanawiać nad nadspodziewanie wysoką liczebnością tego zawodu wśród wskazań respondentów. Możliwe, że badani rozumieją pod tym terminem również innych pracowników administracyjnych związanych z finansami. Księgowość jest też aktywnością, którą prowadzić musi każde przedsiębiorstwo, czy też inny pracodawca. Pamiętać zaś należy, że respondentom dano możliwość wskazania do trzech zawodów, w których zatrudnionych jest najwięcej pracowników. Być może więc w aż tak dużym odsetku przypadków księgowi lokują się wśród najważniejszych zawodów. Można jeszcze brać pod uwagę fakt, że właściciele i kierownictwo zakładów pracy (a to oni byli respondentami) w dużym stopniu i często współpracują właśnie z działami finansowymi, a w związku z tym w ich percepcji istotność tego zawodu może rosnąć.

Handlowcy, podobnie jak sprzedawcy, przede wszystkim kluczowi są dla branż takich jak handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (89,9%). Monter jest zawodem kluczowym w firmach z branży budowlanej (50,3%), a kucharz – w branży „działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi” (91,9%). Pracownicy administracyjno-biurowi wskazywani są w branży „administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne” (26,4%) oraz „działalność związana z obsługą rynku nieruchomości” (19,7%). Mechanicy zaś są kluczowi przede wszystkim dla branż „handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle” (77,3%).

**Tabela 297. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w województwie zachodniopomorskim w podziale na branże wg Polskiej Klasyfikacji Działalności (% odpowiedzi)**

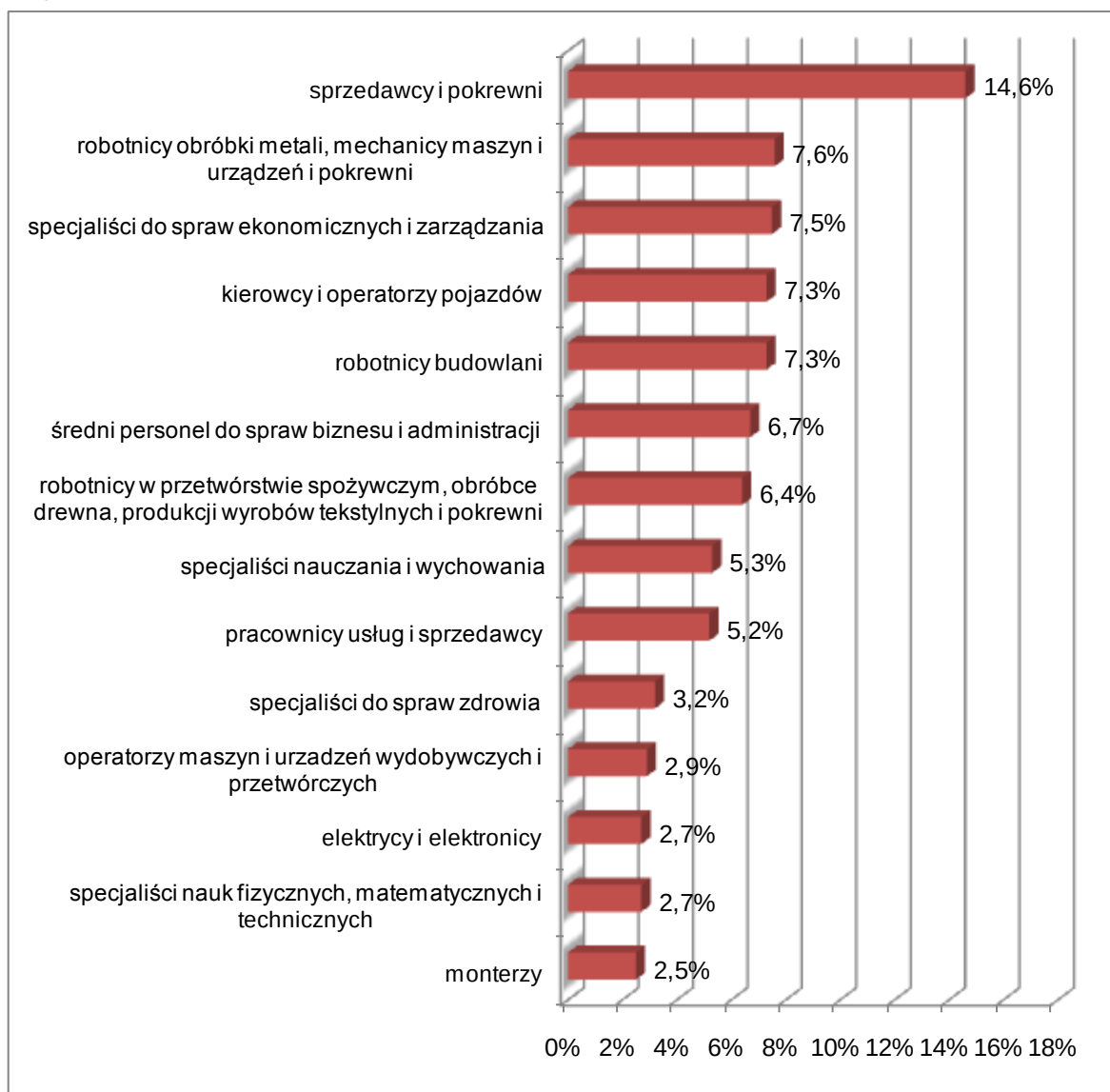
| Branże wg PKD                                                                                                              | sprzedawca  | kierowca    | księgowy    | handlowiec  | monter      | kucharz     | pracownik administracyjno-biurowy | mechanik    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------------------|-------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,0%        | 20,0%       | 0,6%        | 0,6%        | 0,0%        | 0,0%        | 1,7%                              | 1,8%        |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 3,0%        | 1,7%        | 0,6%        | 0,6%        | 22,4%       | 1,5%        | 0,7%                              | 7,5%        |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 0,3%        | 0,8%        | 0,0%        | 0,0%        | 0,1%        | 0,0%        | 0,0%                              | 0,1%        |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%        | 2,2%        | 0,7%        | 1,2%        | 6,0%        | 0,0%        | 1,0%                              | 0,3%        |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 1,4%        | 2,6%        | 2,2%        | 3,3%        | 50,3%       | 0,8%        | 1,3%                              | 1,6%        |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 88,5%       | 22,0%       | 8,6%        | 89,9%       | 16,1%       | 1,4%        | 3,1%                              | 77,3%       |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 0,0%        | 43,8%       | 5,7%        | 0,0%        | 0,0%        | 0,0%        | 2,5%                              | 8,6%        |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 2,4%        | 0,2%        | 1,0%        | 0,0%        | 0,0%        | 91,9%       | 2,7%                              | 0,0%        |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 0,3%        | 0,0%        | 0,0%        | 1,0%        | 1,5%        | 0,0%        | 0,0%                              | 0,0%        |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 2,2%        | 0,0%        | 1,2%        | 1,1%        | 0,0%        | 0,0%        | 4,1%                              | 0,0%        |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 0,0%        | 0,2%        | 17,0%       | 0,0%        | 0,0%        | 0,0%        | 19,7%                             | 0,0%        |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,4%        | 0,0%        | 55,9%       | 1,0%        | 0,7%        | 0,0%        | 10,2%                             | 0,7%        |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 0,5%        | 0,0%        | 2,7%        | 0,4%        | 0,0%        | 2,0%        | 2,9%                              | 0,0%        |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                                                  | 0,0%        | 0,0%        | 3,1%        | 0,0%        | 0,0%        | 0,0%        | 26,4%                             | 0,0%        |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne                                         | 0,2%        | 3,0%        | 0,0%        | 0,0%        | 0,0%        | 0,0%        | 12,6%                             | 0,0%        |
| P. Edukacja                                                                                                                | 0,0%        | 0,0%        | 0,0%        | 0,0%        | 0,0%        | 2,3%        | 1,4%                              | 0,0%        |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                                                                      | 0,1%        | 0,0%        | 0,0%        | 0,3%        | 0,0%        | 0,0%        | 4,1%                              | 0,0%        |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                                                                    | 0,7%        | 3,5%        | 0,7%        | 0,5%        | 3,1%        | 0,0%        | 5,5%                              | 2,0%        |
| <b>ogółem:</b>                                                                                                             | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b>                       | <b>100%</b> |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

W drugim kroku swobodne wypowiedzi podawane przez respondentów zostały pogrupowane zgodnie z klasyfikacją zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. W ten sposób zmniejszone zostało rozdrobnienie odpowiedzi respondentów i jednocześnie zwiększone zostały możliwości uogólnień.

Rysunek nr 2 pokazuje, że po kategoryzacji wymienianych swobodnie zawodów wciąż dominuje zawód sprzedawcy (i pokrewne). Na znaczeniu zyskała kategoria robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń oraz pokrewnych. Na tę kategorię wskazało 7,8% badanych. W dalszej kolejności pojawili się (z niewiele mniejszą liczbą wskazań) specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania, kierowcy i operatorzy pojazdów oraz robotnicy budowlani.

**Rysunek 2. Zawody kluczowe dla firm (grupy duże zawodów wg klasyfikacji zawodów i specjalności) w województwie zachodniopomorskim (% odpowiedzi)**



Na wykresie uwzględnione zostały tylko kategorie z częstością nie mniejszą niż 2%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Rozkład geograficzny pracodawców zatrudniających pracowników w poszczególnych zawodach kluczowych jest zróżnicowany. Można zauważyć kilka prawidłowości. W celach analitycznych wyróżnionych zostało 5 kategorii powiatów: powiaty przygraniczne, powiaty nadmorskie, miasta na prawach powiatu, Świnoujście (które należy do wszystkich trzech wymienionych kategorii) oraz pozostałe powiaty. Szczegółowe wyniki tego rozkładu ukazane zostały na rysunku nr 3.

Najczęściej wskazywany przez zachodniopomorskich pracodawców zawód sprzedawcy odgrywa mniejszą rolę na terenach miast na prawach powiatu Szczecina i Koszalina, gdzie duże znaczenie mają dwie inne kategorie pracowników, a mianowicie średni personel do spraw biznesu i administracji oraz specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania. W dużych miastach chętniej lokowane są centrale firm lub ich oddziały zajmujące się zarządzaniem i administracją. Wynika to prawdopodobnie z tego, że w dużych miastach w odczuciu pracodawców łatwiej o pracowników z adekwatnymi kwalifikacjami, wykształceniem wyższym i/lub kierunkowym oraz odpowiednim doświadczeniem.

Pracodawcy z powiatów przygranicznych częściej niż pozostali wskazywali na takie kategorie zawodowe jak kierowcy i operatorzy pojazdów oraz robotnicy budowlani i pokrewne. Można się spodziewać, że profil działalności przedsiębiorstw wynika w dużej mierze z możliwości, jakie daje bliskość granicy. Tak więc można wnioskować, że powiaty przygraniczne są naturalną lokalizacją dla firm transportowych oraz centrów logistycznych. Z drugiej strony należy zauważyć, że polscy pracownicy i polskie firmy mogą być dla zachodniego sąsiada, Niemiec, atrakcyjnym źródłem pozyskiwania tanich usługodawców. W ten sposób można tłumaczyć częstsze wskazania pracodawców z powiatów przygranicznych na kategorię zawodów robotników budowlanych.

Pracodawcy powiatów nadmorskich zatrudniają natomiast przede wszystkim sprzedawców oraz pracowników usług osobistych. Powiaty nadmorskie są w dużym stopniu nastawione na turystykę, stąd też nie dziwią liczne wskazania na wymienione grupy zawodów. Przykład Świnoujścia pokazuje, że pracodawcy z miejscowości nadmorskich zatrudniają przede wszystkim osoby zajmujące się organizowaniem i świadczeniem usług w czasie podróży, gastronomią, usługami kosmetycznymi czy fryzjerskimi. Można więc sądzić, że im bliżej morza, tym popyt na tego typu pracowników jest większy.

Należy również zauważyć, że rozkład odpowiedzi pracodawców z pozostałych powiatów jest bliski wartościom dla ogółu badanych.

Poza zawodem kluczowym, respondenci proszeni byli o wskazanie dwóch innych zawodów, których wykonawcy stanowią w ich organizacji poważną część pracowników. W sumie otrzymano tutaj ponad 3800 odpowiedzi, z których najpopularniejsze (wymienione przez więcej niż 100 osób) przedstawia tabela 298, obejmująca w sumie 40,2% wszystkich wskazań. Najczęściej wymieniano tutaj pracowników administracyjno-biurowych (którzy jednak nie osiągnęli takiego znaczenia jak sprzedawcy w zawodzie kluczowym) oraz kierowców.

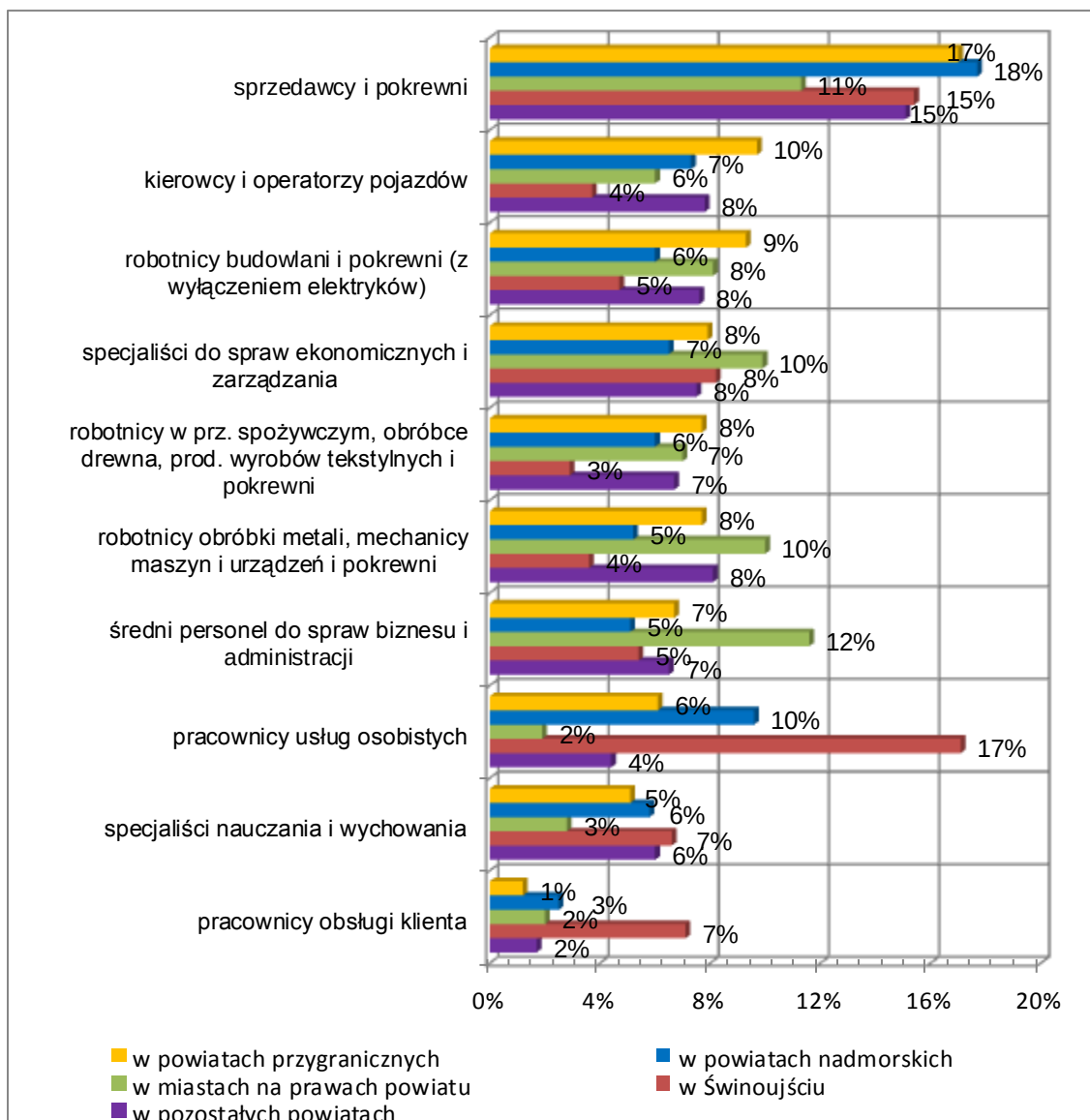
**Tabela 298. Obecnie najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w województwie zachodniopomorskim**

| Najczęściej wskazywane zawody     | Częstość | Procent obserwacji |
|-----------------------------------|----------|--------------------|
| pracownik administracyjno-biurowy | 280      | 7,3%               |
| kierowca                          | 248      | 6,5%               |
| księgowy                          | 209      | 5,5%               |
| sprzedawca                        | 171      | 4,5%               |
| magazynier                        | 139      | 3,6%               |
| sprzątacze                        | 131      | 3,4%               |
| mechanik                          | 121      | 3,2%               |
| kucharz                           | 119      | 3,1%               |
| operator maszyn i urządzeń        | 118      | 3,1%               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.



**Rysunek 3. Rozkład geograficzny pracodawców według zawodów kluczowych w podziale na 5 typów powiatów w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**



**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.**

Przyporządkowanie swobodnych odpowiedzi respondentów do kategorii zawodów wg klasyfikacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zmienia obraz tabeli. Najczęściej wskazywaną grupą okazują się robotnicy budowlani (11,4%). Rzadziej wskazywano na robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń i pokrewnych (9,5%) oraz sprzedawców i pokrewnych (7,1%).

**Tabela 299. Obecnie najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 (grupy duże zawodów wg klasyfikacji Ministra Pracy i Polityki Społecznej<sup>24</sup>) w województwie zachodniopomorskim**

| Najczęściej wskazywane zawody                                                                  | Częstość | Procent obserwacji |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------|
| robotnicy budowlani                                                                            | 212      | 11,4%              |
| robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni                               | 176      | 9,5%               |
| sprzedawcy i pokrewni                                                                          | 132      | 7,1%               |
| robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni | 125      | 6,7%               |
| pracownicy usług i sprzedawcy                                                                  | 123      | 6,6%               |
| specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania                                               | 121      | 6,5%               |
| średni personel do spraw biznesu i administracji                                               | 118      | 6,3%               |
| kierowcy i operatorzy pojazdów                                                                 | 105      | 5,6%               |
| elektrycy i elektronicy                                                                        | 82       | 4,4%               |
| specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych                                     | 77       | 4,1%               |
| operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych                                      | 73       | 3,9%               |
| monterzy                                                                                       | 60       | 3,2%               |
| specjaliści do spraw zdrowia                                                                   | 54       | 2,9%               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

### 3.2. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w kluczowych zawodach

Deklaracje pracodawców co do oczekiwanego wykształcenia pracowników w kluczowych dla ich zakładu pracy zawodach pokazują, że najchętniej zatrudniane są osoby z wykształceniem średnim technicznym – najlepiej kierunkowym w zawodach: elektryk, elektronik, operator maszyn i urządzeń, robotnicy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych, monter. Dodatkowo ze strony pracowników z tym typem wykształcenia oczekiwane są uprawnienia zawodowe oraz posiadanie prawa jazdy.

Zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem średnim technicznym jest znacznie bardziej zróżnicowane geograficznie. Na tę odpowiedź najczęściej wskazywano w powiatach: stargardzkim (63,7%), goleniowskim (63,6%) oraz w mieście Szczecinie (63,6%), a najrzadziej w Świnoujściu (29,1%), powiecie koszalińskim (30,4%) i łobeskim (30,4%).

Od osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracodawcy częściej oczekują uprawnień zawodowych oraz uprawnień do obsługi maszyn i urządzeń niż kierunkowego wykształcenia. Pracodawcy deklarują, że ten typ wykształcenia jest wystarczający do wykonywania zawodów takich jak: robotnik budowlany, robotnik w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych, obróbce metali, mechanicy maszyn i urządzeń, operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych (wymienione zawody zostały wskazane przez więcej niż 70% badanych).

Warto zwrócić uwagę, że w przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego zanotowano największe różnice pomiędzy pracodawcami z poszczególnych powiatów – w powiecie sławieńskim

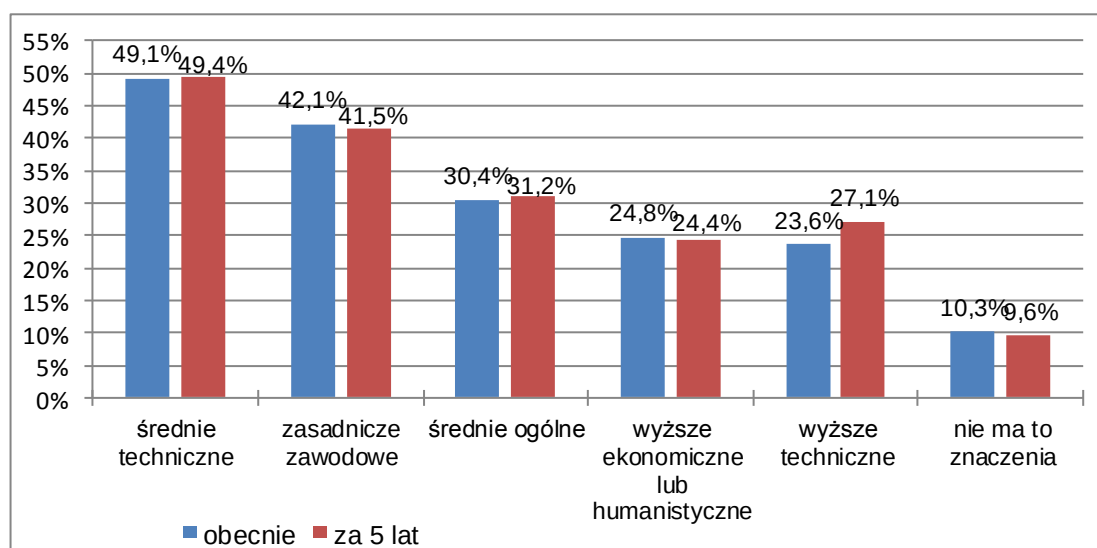
<sup>24</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 27 kwietnia 2010 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jego stosowania (Dz.U. Nr 52, Poz. 537).

raptem 19,7% oczekuje tego typu wykształcenia od swoich pracowników, podczas gdy w powiecie gryfickim aż 59,2%, tak więc różnica wynosi niemal 40 punktów procentowych.

Zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem średnim ogólnym jest stosunkowo równo rozłożone w całym województwie zachodniopomorskim. Uwagę zwracają jedynie pracodawcy z dwóch powiatów – białogardzkiego i wałeckiego - w których jedynie 16% respondentów wskazało, że ich pracownicy powinni posiadać wykształcenie średnie ogólne.

Wykształcenie wyższe było kategorią najrzadziej wybieraną przez zachodniopomorskich pracodawców, jednakże można zauważyć znaczące zróżnicowanie geograficzne w zapotrzebowaniu na ten typ wykształcenia u pracowników. Pracodawcy dużych miast województwa zachodniopomorskiego, Szczecina i Koszalina, częściej oczekują od swoich pracowników wykształcenia wyższego, w tym przede wszystkim technicznego. Według przewidywań badanych, w ciągu najbliższych 5 lat zapotrzebowanie na ten typ wykształcenia zwiększy się, w Szczecinie nawet o ponad 10 punktów procentowych. Znaczny wzrost zapotrzebowania według deklaracji respondentów będzie widoczny również w powiatach gryfińskim, kamieńskim i kołobrzeskim (ponad 9 punktów procentowych). W przypadku wykształcenia wyższego (technicznego, ekonomicznego lub humanistycznego) zdaniem większości respondentów inne sposoby poświadczenia umiejętności czy kwalifikacji nie są konieczne. Wykształcenie wyższe techniczne, zdaniem badanych, jest konieczne przede wszystkim do pracy w zawodzie kierownika ds. produkcji i usług, specjalisty nauk matematycznych oraz ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych (na każdy z tych zawodów wskazało co najmniej 78% respondentów). Wykształcenie wyższe humanistyczne było wymieniane jako przydatne w zawodach takich jak specjalista nauczania i wychowania, pracownik opieki osobistej i pokrewni, specjalista z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury.

**Rysunek 4. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Biorąc pod uwagę branże wg Polskiej Klasyfikacji Działalności, widać duże zróżnicowanie względem wymaganego doświadczenia. Wykształcenie wyższe techniczne jest najczęściej wskazywane jako wymagane w firmach związanych z branżą informacji i komunikacji (58,2%). Inne branże, w których to wykształcenie też jest często oczekiwane, to m.in. działalność związana z obsługą nieruchomości (49,9%), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (44,7%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (40,7%). Najrzadziej wymagane jest ono w branży górnictwa i wydobywania (2,1%). Wykształcenie wyższe ekonomiczne lub humanistyczne jest natomiast najbardziej popularne w edukacji (71,1%), administracji publicznej, obronie narodowej i obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (69,9%), działalności finansowej i ubezpieczeniowej (65,2%), działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (54,7%), działalności związanej

z obsługą rynku nieruchomości (53,2%) oraz w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (50,1%), najrzadziej – w górnictwie i wydobywaniu (0%). Oczekiwanie wykształcenia średniego technicznego jest powszechne w wielu branżach, szczególnie często jest ono wskazywane przez pracodawców związanych z dostawą wody, gospodarowaniem ciekami i odpadami oraz działalnością związaną z rekultywacją (73,3%), najrzadziej w edukacji, ale nawet tam odsetek wskazujących je wynosi 21,3%. Wykształcenie średnie ogólne dość często jest oczekiwane w górnictwie i wydobywaniu (46,5%) oraz w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (44,0%). Wykształcenie zasadnicze zawodowe najczęściej wskazywane jest w branży dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (73,5%) a także w przetwórstwie przemysłowym (65,7%) oraz rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (65,0%). Wśród pracodawców rzadko zdarzało się, by poziom wykształcenia nie miał znaczenia, zazwyczaj odpowiedzi takiej udzielało co najwyżej 20% badanych. Jednakże wyjątkiem jest branża górnictwa i wydobywania, w której aż 97,9% badanych udzieliło takiej odpowiedzi.

**Tabela 300. Obecnie preferowane wykształcenie pracownika a branża w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Wyższe techniczne | Wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | Średnie techniczne | Średnie ogólne | Zasadnicze zawodowe | Nie ma to znaczenia | Inne wykształcenie |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------|--------------------|----------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 7,9%              | 4,8%                                 | 49,5%              | 6,3%           | 65,0%               | 12,7%               | 2,1%               |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 2,1%              | 0,0%                                 | 48,6%              | 46,5%          | 46,5%               | 97,9%               | 0,0%               |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 21,7%             | 8,3%                                 | 63,9%              | 24,9%          | 65,7%               | 13,6%               | 1,4%               |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 19,3%             | 6,0%                                 | 59,0%              | 9,8%           | 58,0%               | 8,8%                | 0,2%               |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 24,8%             | 20,4%                                | 73,3%              | 8,4%           | 73,5%               | 4,1%                | 7,2%               |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 27,5%             | 6,5%                                 | 60,5%              | 25,0%          | 62,1%               | 9,4%                | 0,7%               |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 18,0%             | 14,5%                                | 55,7%              | 42,9%          | 45,0%               | 13,8%               | 1,8%               |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 23,5%             | 19,5%                                | 61,5%              | 41,5%          | 52,7%               | 20,2%               | 1,3%               |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 8,0%              | 14,7%                                | 40,4%              | 42,8%          | 53,0%               | 10,7%               | 7,4%               |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 58,2%             | 22,4%                                | 44,6%              | 24,5%          | 6,6%                | 6,2%                | 0,0%               |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 22,6%             | 65,2%                                | 23,8%              | 44,0%          | 1,2%                | 2,7%                | 3,3%               |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 49,9%             | 53,2%                                | 43,9%              | 24,3%          | 29,8%               | 7,3%                | 4,4%               |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 40,7%             | 50,1%                                | 34,0%              | 24,4%          | 10,7%               | 3,5%                | 6,9%               |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                                                  | 26,7%             | 33,8%                                | 41,0%              | 29,4%          | 35,4%               | 9,2%                | 4,4%               |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne                                         | 44,7%             | 69,9%                                | 24,2%              | 17,2%          | 8,6%                | 0,3%                | 18,6%              |
| P. Edukacja                                                                                                                | 25,4%             | 71,1%                                | 21,3%              | 16,8%          | 6,8%                | 2,3%                | 17,0%              |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                                                                      | 16,3%             | 29,3%                                | 22,8%              | 12,5%          | 5,5%                | 2,7%                | 45,7%              |

| Branże wg PKD                                           | Wyższe techniczne | Wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | Średnie techniczne | Średnie ogólne | Zasadnicze zawodowe | Nie ma to znaczenia | Inne wykształcenie |
|---------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------|--------------------|----------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją | 22,8%             | 54,7%                                | 40,7%              | 29,7%          | 17,8%               | 0,0%                | 8,7%               |
| S. Pozostała działalność usługowa                       | 35,3%             | 18,7%                                | 55,4%              | 21,9%          | 59,0%               | 19,7%               | 1,7%               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

W ciągu 5 lat pracodawcy nie przewidują większych zmian w oczekiwanym wykształceniu. Największa zmiana dotyczy wzrostu zainteresowania wykształceniem zasadniczym zawodowym w branży informacji i komunikacji (o 18,5 punktów procentowych) oraz wzrostu oczekiwań w zakresie wykształcenia średniego ogólnego w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (o 10,4 punktów procentowych). Największy spadek dotyczy oczekiwań wykształcenia wyższego ekonomicznego lub humanistycznego w edukacji (o 6,6 punktów procentowych), powiązany jest on ze wzrostem oczekiwań wykształcenia wyższego technicznego (o 6,2 punktów procentowych) w tej branży.

Tabela 301. Preferowane wykształcenie pracownika za 5 lat a branża w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)

| Branże wg PKD                                                                                                              | Wyższe techniczne | Wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | Średnie techniczne | Średnie ogólne | Zasadnicze zawodowe | Nie ma to znaczenia | Inne wykształcenie |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------|--------------------|----------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 16,1%             | 3,8%                                 | 57,4%              | 16,7%          | 63,0%               | 10,0%               | 7,8%               |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 2,1%              | 0,0%                                 | 48,6%              | 46,5%          | 46,5%               | 97,9%               | 0,0%               |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 27,4%             | 9,6%                                 | 65,5%              | 26,5%          | 62,9%               | 11,9%               | 2,1%               |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 14,6%             | 5,5%                                 | 60,6%              | 9,4%           | 55,8%               | 8,5%                | 0,2%               |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 26,2%             | 20,5%                                | 75,1%              | 8,8%           | 72,8%               | 4,0%                | 6,9%               |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 33,7%             | 9,3%                                 | 65,1%              | 25,7%          | 62,3%               | 9,3%                | 1,6%               |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 21,7%             | 15,1%                                | 55,0%              | 41,3%          | 43,3%               | 13,2%               | 3,5%               |
| H. Transport i gospodarka magazynowa                                                                                       | 19,5%             | 18,1%                                | 56,0%              | 39,3%          | 51,9%               | 19,7%               | 2,3%               |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 12,7%             | 16,6%                                | 43,7%              | 42,9%          | 52,6%               | 9,9%                | 10,2%              |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 56,0%             | 18,8%                                | 45,8%              | 31,8%          | 25,1%               | 7,7%                | 2,4%               |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 22,6%             | 67,3%                                | 22,1%              | 47,8%          | 0,3%                | 1,9%                | 5,7%               |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 49,5%             | 58,6%                                | 39,4%              | 21,7%          | 28,5%               | 7,8%                | 4,9%               |

| Branże wg PKD                                                                      | Wyższe techniczne | Wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | Średnie techniczne | Średnie ogólne | Zasadnicze zawodowe | Nie ma to znaczenia | Inne wykształcenie |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------|--------------------|----------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                 | 39,3%             | 47,0%                                | 30,2%              | 30,2%          | 9,5%                | 3,0%                | 7,6%               |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 26,2%             | 35,2%                                | 38,6%              | 31,4%          | 37,3%               | 4,2%                | 4,8%               |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 43,1%             | 68,7%                                | 24,4%              | 16,6%          | 8,6%                | 1,1%                | 21,2%              |
| P. Edukacja                                                                        | 31,6%             | 64,5%                                | 20,5%              | 18,6%          | 6,5%                | 2,3%                | 23,7%              |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 22,0%             | 24,3%                                | 21,4%              | 10,2%          | 5,4%                | 1,4%                | 47,8%              |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 25,5%             | 55,8%                                | 40,3%              | 30,1%          | 20,1%               | 0,0%                | 8,1%               |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 34,8%             | 17,1%                                | 51,5%              | 25,8%          | 60,3%               | 17,5%               | 3,3%               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

### 3.3. Umiejętności „twarde”

Określeniu profilu pożądanego pracownika służyło również pytanie o najważniejsze umiejętności „twarde”, które powinna posiadać osoba wykonująca zawód kluczowy w zakładzie pracy badanego pracodawcy. Umiejętności „twarde” to przede wszystkim wykształcenie, które zostało omówione powyżej, jak również kwalifikacje i umiejętności zdobyte zarówno podczas pracy zawodowej, jak i szkoleń czy kursów. Tego typu kompetencje są stosunkowo łatwe do weryfikacji.

Zachodniopomorscy pracodawcy najchętniej wskazywali (91% badanych) dbałość o porządek na stanowisku pracy. W ciągu najbliższych 5 lat ta cecha według deklaracji respondentów wciąż pozostanie ważna, bo, jak można sądzić, porządek jest pożądanym w każdym zawodzie.

Umiejętność obsługi oprogramowania biurowego była wymieniana przez respondentów w drugiej kolejności (55%). Ta zdolność jest bardziej ceniona przez pracodawców zatrudniających specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania, średni personel ds. biznesu i administracji, jak również kadrę zarządzającą. Dlatego też znajomość oprogramowania biurowego jest bardziej ceniona w miastach na prawach powiatu – Szczecinie i Koszalinie (69%), gdyż na ich terenie skupiają się pracodawcy zatrudniający w tych zawodach.

Poziomy wymagań dotyczących umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń u pracowników są mało zróżnicowane geograficznie. Nieco częściej niż w pozostałych powiatach zgłaszali takie zapotrzebowanie pracodawcy powiatu gryfińskiego (70%).

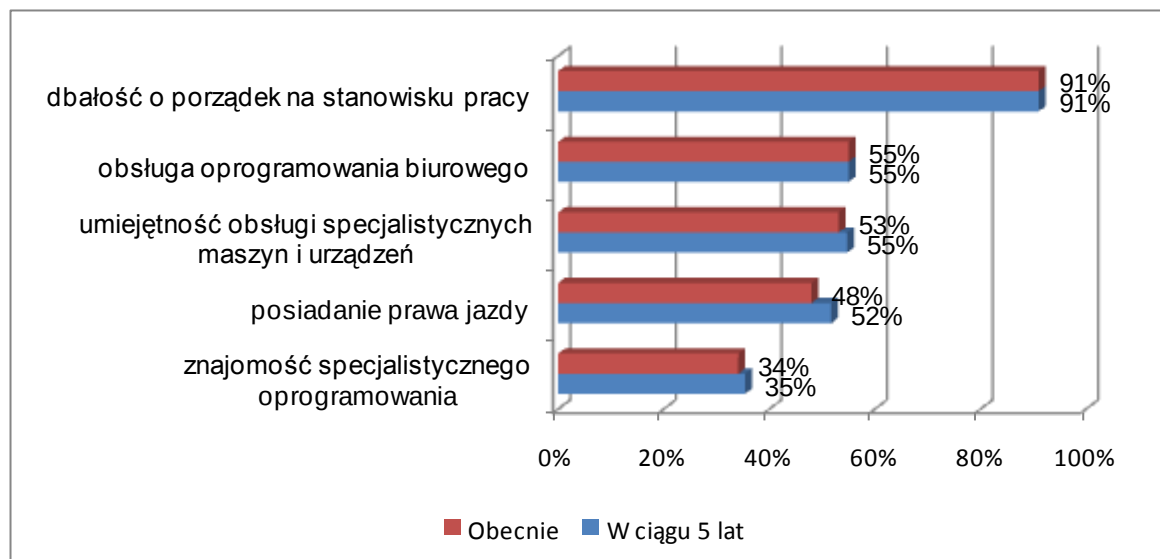
Posiadanie prawa jazdy jest oczekiwane od kierowców, co jest oczywiste, ale również od kierowników ds. produkcji i usług. Wskazuje to, że w opinii pracodawców kadra zarządzająca powinna być mobilna. Posiadanie prawa jazdy przez pracownika częściej było pożądanym przez badanych w Koszalinie (68%) i Szczecinie (62%) niż w pozostałych powiatach.

Znajomość specjalistycznego oprogramowania była najrzadziej wskazywaną z zaproponowanych w kwestionariuszu umiejętności „twardych”. Pracodawcy oczekują, że takie umiejętności będą posiadać przede wszystkim osoby z wyższym wykształceniem oraz będące kierownikami do spraw produkcji i usług, specjalistami nauk fizycznych i matematycznych, specjalistami do spraw technik informacyjno-komunikacyjnych. W przypadku każdej z tych profesji ponad 80% badanych oczekuje, iż ich pracownik będzie potrafił posługiwać się specjalistycznym oprogramowaniem. Warto również



zauważyć, że pracodawcy prowadzący swoją działalność w miastach na prawach powiatu zdecydowanie częściej potrzebują pracowników z tego typu kwalifikacjami.

**Rysunek 5. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie najważniejszych umiejętności dla kluczowego zawodu w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**



**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.**

Warto w tym miejscu również odnotować, że na przestrzeni najbliższych 5 lat pracodawcy deklarują jedynie minimalne zmiany, jeśli chodzi o wymagane od pracowników kluczowych umiejętności „twarde”.

Pod względem branż działalności wg PKD, dbałość o porządek na stanowisku pracy jest podobnie często wymagana w każdej branży, choć nieco rzadziej takie oczekiwania pojawiały się w 3 z nich: administracji publicznej, obronie narodowej i obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (73,7%), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (75,7%) oraz działalności finansowej i ubezpieczeniowej (79,2%). Obsługa programowania biurowego najczęściej jest oczekiwana w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (96,3%), a także w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (90,4%), administracji publicznej i obronie narodowej, obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (89,4%) oraz w działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości (84,1%). Kompetencja ta nie jest w ogóle wymagana od pracowników branży górnictwa i wydobywania. Umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń jest konieczna w branży górnictwa i wydobywania (100%). Rzadko jest natomiast przydatna w edukacji (31,6%). Podobnie jest z posiadaniem prawa jazdy. Najczęściej oczekiwane jest ono w górnictwie i wydobywaniu (97,9%), zaś najrzadziej w edukacji (25,1%). Znajomość specjalistycznego oprogramowania jest szczególnie istotna w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (73,6%) oraz informacji i komunikacji (73,0%). Właściwie nieprzydatna jest ona natomiast w branży górnictwa i wydobywania (2,1%).



**Tabela 302. Obecnie preferowane umiejętności „twarde” pracowników z zawodu kluczowego a branża pracownika z województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | Dbłość o porządek na stanowisku pracy | Posiadanie prawa jazdy | Obsługa oprogramowania biurowego | Znajomość specjalistycznego oprogramowania |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 83,1%                                                   | 93,5%                                 | 83,2%                  | 26,4%                            | 24,9%                                      |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 100,0%                                                  | 100,0%                                | 97,9%                  | 0,0%                             | 2,1%                                       |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 81,1%                                                   | 96,9%                                 | 37,4%                  | 38,4%                            | 27,9%                                      |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 86,0%                                                   | 100,0%                                | 50,6%                  | 37,9%                            | 26,0%                                      |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 85,8%                                                   | 96,3%                                 | 66,5%                  | 37,9%                            | 20,8%                                      |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 66,2%                                                   | 96,4%                                 | 69,1%                  | 35,7%                            | 29,1%                                      |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 45,0%                                                   | 94,3%                                 | 56,7%                  | 64,7%                            | 33,4%                                      |
| H. Transport i gospodarka magazynowa                                                                                       | 56,7%                                                   | 87,2%                                 | 89,8%                  | 41,7%                            | 23,6%                                      |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 53,3%                                                   | 97,6%                                 | 33,3%                  | 42,7%                            | 25,7%                                      |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 71,7%                                                   | 87,4%                                 | 62,6%                  | 63,1%                            | 73,0%                                      |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 38,4%                                                   | 79,2%                                 | 68,3%                  | 96,3%                            | 57,6%                                      |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 45,9%                                                   | 92,9%                                 | 46,3%                  | 84,1%                            | 52,7%                                      |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 48,9%                                                   | 75,7%                                 | 42,3%                  | 90,4%                            | 73,6%                                      |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                                                  | 48,8%                                                   | 90,1%                                 | 62,6%                  | 67,7%                            | 41,9%                                      |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne                                         | 39,5%                                                   | 73,7%                                 | 42,8%                  | 89,1%                            | 62,3%                                      |
| P. Edukacja                                                                                                                | 31,6%                                                   | 86,8%                                 | 25,1%                  | 60,5%                            | 29,8%                                      |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                                                                      | 55,8%                                                   | 89,9%                                 | 39,5%                  | 63,8%                            | 39,9%                                      |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                                                                    | 39,8%                                                   | 84,9%                                 | 26,7%                  | 60,8%                            | 48,4%                                      |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                                                          | 64,3%                                                   | 96,5%                                 | 36,7%                  | 49,7%                            | 32,7%                                      |

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.**

Warto w tym miejscu również odnotować, że na przestrzeni najbliższych 5 lat pracodawcy deklarują jedynie minimalne zmiany, jeśli chodzi o wymagane od pracowników kluczowych umiejętności „twarde”. Do wyjątków należą: wzrost zainteresowań pracodawców obsługą oprogramowania

biurowego w branży informacji i komunikacji (o 11,3 punktu procentowego), a także wzrost znajomości specjalistycznego oprogramowania w dwóch branżach: opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (o 11,7 punktu procentowego) oraz wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (o 10,1 punktu procentowego). Najznacześnie zmniejszenie zainteresowań umiejętnością „twardą” dotyczy obsługi oprogramowania biurowego w pozostałej działalności usługowej (o 13,2 punktu procentowego).

**Tabela 303. Preferowane umiejętności „twarde” pracowników z zawodu kluczowego a branża pracownika z województwie zachodniopomorskim za 5 lat (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | Dbłość o porządek na stanowisku pracy | Posiadanie prawa jazdy | Obsługa oprogramowania biurowego | Znajomość specjalistycznego oprogramowania |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 80,3%                                                   | 95,5%                                 | 80,1%                  | 25,3%                            | 20,2%                                      |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 100,0%                                                  | 100,0%                                | 97,9%                  | 0,0%                             | 2,1%                                       |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 82,2%                                                   | 96,4%                                 | 40,6%                  | 40,8%                            | 35,4%                                      |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 86,5%                                                   | 100,0%                                | 52,5%                  | 40,1%                            | 36,1%                                      |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 90,7%                                                   | 96,4%                                 | 68,8%                  | 37,0%                            | 20,0%                                      |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 69,3%                                                   | 97,3%                                 | 78,0%                  | 34,8%                            | 31,2%                                      |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 46,1%                                                   | 95,0%                                 | 60,5%                  | 61,4%                            | 32,9%                                      |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 56,0%                                                   | 88,7%                                 | 90,0%                  | 45,0%                            | 23,2%                                      |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 57,4%                                                   | 96,7%                                 | 36,7%                  | 41,6%                            | 25,5%                                      |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 69,0%                                                   | 81,0%                                 | 53,8%                  | 74,4%                            | 79,4%                                      |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 40,8%                                                   | 81,2%                                 | 66,9%                  | 90,4%                            | 60,3%                                      |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 43,0%                                                   | 84,5%                                 | 45,1%                  | 86,0%                            | 53,6%                                      |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 50,6%                                                   | 74,5%                                 | 51,0%                  | 90,8%                            | 65,8%                                      |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                                                  | 45,3%                                                   | 80,8%                                 | 58,6%                  | 60,1%                            | 47,0%                                      |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne                                         | 40,0%                                                   | 63,8%                                 | 43,8%                  | 90,2%                            | 59,6%                                      |
| P. Edukacja                                                                                                                | 33,7%                                                   | 84,1%                                 | 27,9%                  | 62,8%                            | 35,1%                                      |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                                                                      | 53,8%                                                   | 85,0%                                 | 43,7%                  | 57,5%                            | 51,6%                                      |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                                                                    | 37,9%                                                   | 85,7%                                 | 26,4%                  | 56,0%                            | 46,4%                                      |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                                                          | 67,3%                                                   | 96,5%                                 | 34,9%                  | 36,5%                            | 31,2%                                      |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

### 3.4. Umiejętności „miękkie”

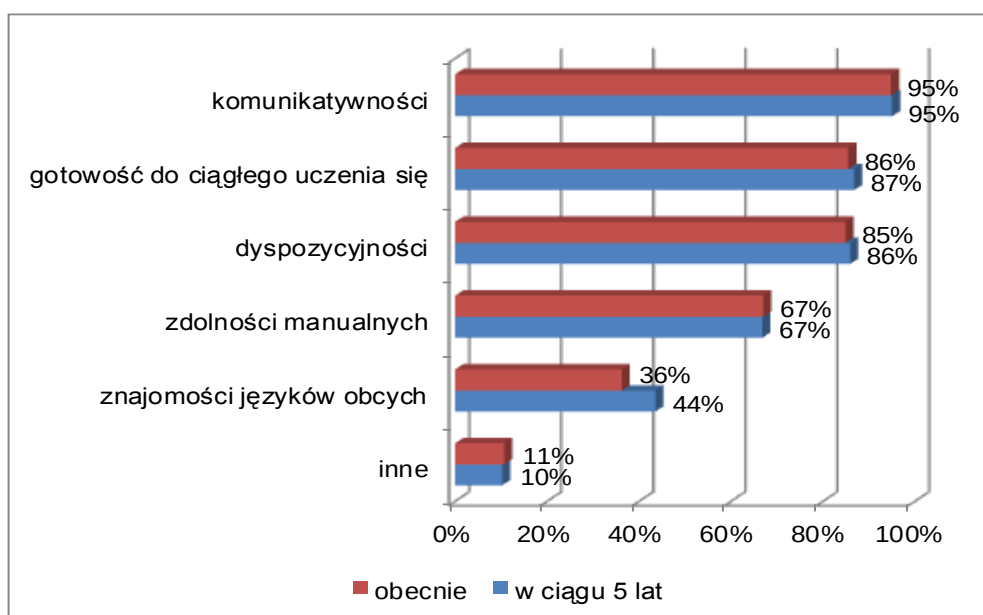
Umiejętności „miękkie” czy też kompetencje „miękkie”, w przeciwieństwie do umiejętności „twardych”, odnoszą się do cech osobowości pracowników. Z jednej strony są to zdolności osobiste, które pozwalają na efektywne wykorzystanie umiejętności „twardych”, z drugiej zaś umiejętności interpersonalne, umożliwiające efektywne wchodzenie w interakcje z innymi ludźmi.

Niemal wszyscy badani zachodniopomorscy pracodawcy (95%) deklarują, że komunikatywność jest cechą pożądaną u pracowników zajmujących stanowiska kluczowe dla ich przedsiębiorstwa. Cecha ta jest tylko nieco rzadziej wymieniana przez respondentów, którzy w swoich przedsiębiorstwach zatrudniają głównie robotników (niezależnie od typu wykonywanej przez nich pracy). W odczuciu badanych, równie ważną kompetencją jest gotowość do ciągłego uczenia się – wskazało na nią 86% respondentów. Częściej wskazują na nią pracodawcy, u których większość pracowników wykonuje pracę umysłową, a rzadziej pracę fizyczną. Na dyspozycyjność ogółem wskazało 85% badanych, odpowiedzi te nie są przy tym istotnie zróżnicowane ani geograficznie, ani pod względem profesji. Zdolności manualne natomiast są oczekiwane głównie od osób wykonujących zawód robotnika (wszystkich typów), rzemieślnika, elektryka, pracowników usług osobistych (79% wskazań i więcej).

W przypadku znajomości języków obcych, widoczne jest zróżnicowanie w oczekiwaniach co do pracowników, których pracę można określić jako umysłową lub fizyczną. Znajomości języków obcych zdecydowanie częściej wymaga się od specjalistów i kadry zarządzającej niż od wykonawców pozostałych profesji. Również warto zauważyć, że dla ponad połowy pracodawców działających na rynku międzynarodowym umiejętność posługiwania się językiem innym niż polski jest istotna. To zdecydowanie wyższy wynik niż w przypadku pozostałych typów pracodawców.

Ponadto należy zwrócić uwagę, że zdaniem pracodawców za 5 lat znaczenie znajomości języków obcych wzrośnie – jak wynika z badania – niemal w każdej profesji. Można sądzić, iż pracodawcy z województwa sąsiadującego od zachodu z obcym państwem spodziewają się, że w ciągu najbliższych 5 lat w większym wymiarze będą świadczyć usługi klientom zagranicznym.

**Rysunek 6. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Oczekiwania wobec umiejętności „miękkich” nie były mocno zróżnicowane pomiędzy branżami z klasyfikacji PKD. Szczególnie dotyczyło to najczęściej wymienianych: komunikatywności, gotowości do ciągłego uczenia się oraz dyspozycyjności. Jednakże zdolności manualne są w wielu branżach oczekiwane przez 70-80% pracodawców, podczas gdy w działalności finansowej i ubezpieczeniowej jest to tylko 29%. Zróżnicowanie jest zatem dosyć duże. Jeszcze większe jest w przypadku znajomości języków obcych. Najczęściej jest to oczekiwane w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (62,5%) oraz informacji i komunikacji (53,2%). Rzadko jest to natomiast oczekiwana umiejętność w górnictwie i wydobywaniu (2,1%), dostawach wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (5,7%) oraz w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (6,1%).

**Tabela 304. Obecne oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Dyspozycyjność | Komunikatywność | Gotowość do ciągłego uczenia się | Zdolności manualne | Znajomość języków obcych | Inne  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------|-------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 84,9%          | 85,3%           | 70,8%                            | 71,3%              | 22,3%                    | 17,7% |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 100,0%         | 100,0%          | 100,0%                           | 48,6%              | 2,1%                     | 0,0%  |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 84,0%          | 88,9%           | 79,4%                            | 88,8%              | 28,7%                    | 11,0% |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 94,5%          | 96,1%           | 90,9%                            | 62,1%              | 6,1%                     | 7,6%  |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 92,5%          | 91,2%           | 86,3%                            | 77,2%              | 5,7%                     | 12,9% |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 89,8%          | 91,4%           | 83,9%                            | 79,7%              | 19,0%                    | 8,4%  |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 82,0%          | 96,6%           | 83,4%                            | 64,9%              | 38,1%                    | 9,5%  |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 96,4%          | 99,2%           | 77,3%                            | 58,7%              | 44,7%                    | 10,0% |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 89,0%          | 93,7%           | 83,8%                            | 78,4%              | 62,5%                    | 11,4% |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 89,4%          | 96,2%           | 92,2%                            | 67,9%              | 53,2%                    | 20,8% |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 81,8%          | 98,6%           | 95,8%                            | 29,0%              | 47,9%                    | 13,1% |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 77,9%          | 93,9%           | 84,0%                            | 36,6%              | 25,3%                    | 5,3%  |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 74,0%          | 94,1%           | 95,7%                            | 55,5%              | 40,9%                    | 11,7% |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                                                  | 94,6%          | 99,0%           | 87,8%                            | 59,3%              | 45,4%                    | 2,8%  |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne                                         | 87,0%          | 98,9%           | 94,4%                            | 36,6%              | 35,7%                    | 15,3% |
| P. Edukacja                                                                                                                | 85,3%          | 98,2%           | 95,9%                            | 60,0%              | 42,4%                    | 12,0% |

| Branże wg PKD                                           | Dyspozycyjność | Komunikatywność | Gotowość do ciągłego uczenia się | Zdolności manualne | Znajomość języków obcych | Inne  |
|---------------------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------|-------|
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                   | 86,6%          | 98,3%           | 95,5%                            | 59,7%              | 37,9%                    | 12,4% |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją | 87,0%          | 98,5%           | 93,2%                            | 80,7%              | 39,4%                    | 16,7% |
| S. Pozostała działalność usługowa                       | 80,9%          | 98,4%           | 87,0%                            | 73,4%              | 38,0%                    | 7,6%  |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

W ciągu 5 lat pracodawcy przewidują duże zmiany w swoich oczekiwaniach wobec kompetencji „miękkich”. W branży pozostałej działalności usługowej odsetek pracodawców planujących wymaganie znajomości języka obcego za 5 lat jest o 49,9 punktów procentowych większy niż odsetek wymagających tej umiejętności obecnie. W górnictwie i wydobywaniu planowane oczekiwania znajomości języków obcych za 5 lat są o 51,1 punktu procentowego niższe od obecnych. W przypadku umiejętności manualnych największy wzrost oczekiwań wystąpił w przetwórstwie przemysłowym (o 57,8 punktu procentowego), zaś największy spadek – w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 38 punktów procentowych). Oczekiwania gotowości do ciągłego uczenia się najbardziej rosną w administracji publicznej i obronie narodowej oraz obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (o 23 punkty procentowe). Zmiany w oczekiwanej dyspozycyjności i komunikatywności nie są aż tak duże.

**Tabela 305. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w województwie zachodniopomorskim za 5 lat (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Dyspozycyjność | Komunikatywność | Gotowość do ciągłego uczenia się | Zdolności manualne | Znajomość języków obcych | Inne  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------|-------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 88,6%          | 89,9%           | 79,3%                            | 61,9%              | 30,6%                    | 16,7% |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 100,0%         | 100,0%          | 100,0%                           | 48,6%              | 2,1%                     | 0,0%  |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 85,6%          | 88,5%           | 79,9%                            | 86,8%              | 35,2%                    | 10,5% |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 95,1%          | 96,3%           | 87,0%                            | 63,5%              | 9,9%                     | 5,3%  |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 92,1%          | 92,8%           | 84,9%                            | 77,2%              | 19,2%                    | 10,2% |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 91,2%          | 93,3%           | 86,3%                            | 82,7%              | 26,8%                    | 8,4%  |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 83,1%          | 96,6%           | 84,3%                            | 65,3%              | 43,8%                    | 8,9%  |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 92,1%          | 98,8%           | 81,0%                            | 61,4%              | 65,5%                    | 4,9%  |

| Branże wg PKD                                                                      | Dyspozycyjność | Komunikatywność | Gotowość do ciągłego uczenia się | Zdolności manualne | Znajomość języków obcych | Inne  |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------|-------|
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi              | 92,5%          | 96,5%           | 84,2%                            | 79,1%              | 67,6%                    | 11,0% |
| J. Informacja i komunikacja                                                        | 77,2%          | 94,4%           | 96,7%                            | 67,3%              | 56,3%                    | 13,3% |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                         | 86,1%          | 98,4%           | 95,7%                            | 28,0%              | 55,1%                    | 12,0% |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                              | 77,7%          | 93,5%           | 85,6%                            | 33,7%              | 30,9%                    | 4,2%  |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                 | 77,9%          | 95,2%           | 96,4%                            | 50,8%              | 51,9%                    | 15,0% |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 93,1%          | 85,2%           | 89,8%                            | 61,4%              | 40,3%                    | 15,3% |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 87,7%          | 98,3%           | 93,8%                            | 36,8%              | 40,3%                    | 14,1% |
| P. Edukacja                                                                        | 85,8%          | 97,7%           | 96,4%                            | 59,6%              | 49,8%                    | 9,6%  |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 87,0%          | 98,5%           | 95,5%                            | 62,8%              | 45,5%                    | 13,4% |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 89,3%          | 98,6%           | 90,8%                            | 78,7%              | 42,5%                    | 18,9% |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 81,9%          | 97,9%           | 90,0%                            | 75,9%              | 52,0%                    | 6,3%  |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

### 3.5. Profil demograficzny

Celem badania było również określenie, jakie pracodawcy mają preferencje co do profilu demograficznego ich obecnych i przyszłych pracowników, dlatego też zostali zapytani o pożądaną płeć, wiek, sytuację rodzinną pracownika zajmującego stanowisko kluczowe w ich przedsiębiorstwie.

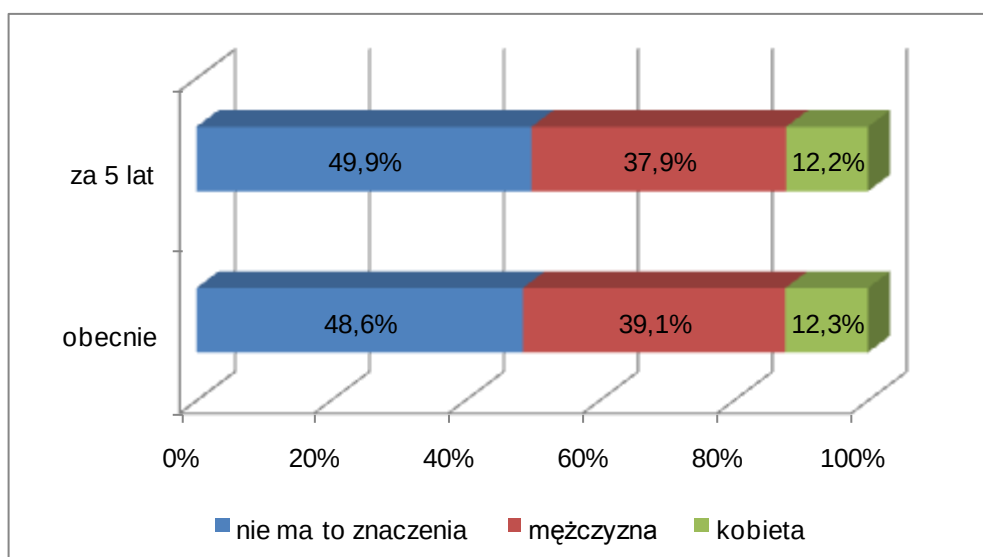
Należy zauważyć silną zależność pomiędzy preferowaną płcią pracownika a zawodem kluczowym dla badanego pracodawcy. Podział przebiega zgodnie ze społecznie istotnym podziałem na zawody sfeminizowane i zmaskulinizowane. Tak więc mężczyźni istotnie chętniej są zatrudniani w takich zawodach jak: robotnik (poza przetwórstwem spożywczym), elektryk i elektronik, operator maszyn i urządzeń wydobywczych, monter, kierowca. Kobiety natomiast częściej są preferowane w zawodach związanych z opieką, wychowaniem, zdrowiem, a także w zawodzie sprzedawcy.

W przypadku kadry zarządzającej i specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania oraz biznesu i administracji, pracodawcy sądzą, że płeć nie odgrywa znaczenia. Wskazuje to bądź na oddziaływanie poprawności politycznej, bądź też na pewne zmiany świadomościowe, ponieważ w Polsce na stanowiskach kierowniczych wciąż chętniej zatrudniani są mężczyźni.

Jak można sądzić po deklaracjach badanych, w ciągu najbliższych 5 lat nie nastąpią gwałtowne zmiany w tym zakresie.



**Rysunek 7. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Widoczna jest jednak wysoka zależność odpowiedzi na pytania dotyczące oczekiwanej płci od branży, w której prowadzona jest działalność. Są branże, gdzie częstości odpowiedzi preferujących kobiety przekraczały 80% (administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa) oraz takie, gdzie ponad 80% pracodawców przyznawało się do preferowania mężczyzn (górnictwo; wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych oraz budownictwo). Preferowanie kobiet najczęstsze jest w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (27,4%) oraz edukacji (21,1%).

**Tabela 306. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie płci a branża działalności w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Kobieta | Mężczyzna | Nie ma to znaczenia |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|---------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 5,3%    | 72,8%     | 21,9%               |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%    | 100,0%    | 0,0%                |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 8,8%    | 62,6%     | 28,7%               |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%    | 93,8%     | 6,3%                |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 1,9%    | 74,1%     | 24,1%               |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 0,8%    | 81,9%     | 17,3%               |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 18,9%   | 35,8%     | 45,2%               |
| H. Transport i gospodarka magazynowa                                                                                       | 5,6%    | 67,3%     | 27,2%               |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 18,5%   | 15,9%     | 65,7%               |



| Branże wg PKD                                                                      | Kobieta | Mężczyzna | Nie ma to znaczenia |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|---------------------|
| J. Informacja i komunikacja                                                        | 2,9%    | 25,7%     | 71,4%               |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                         | 9,8%    | 3,6%      | 86,6%               |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                              | 5,1%    | 15,3%     | 79,6%               |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                 | 12,9%   | 13,4%     | 73,7%               |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca          | 11,1%   | 33,3%     | 55,6%               |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 4,8%    | 5,6%      | 89,6%               |
| P. Edukacja                                                                        | 21,1%   | 7,5%      | 71,4%               |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 27,4%   | 5,3%      | 67,3%               |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 8,6%    | 13,8%     | 77,6%               |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 8,0%    | 32,0%     | 60,0%               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=4044, październik-listopad 2010 r.

Przewidywane zmiany w stosunku do płci pracownika w przeciągu 5 lat są zazwyczaj znikome. Największa dotyczy wzrostu o 9,5 punktu procentowego pracodawców twierdzących, że płeć pracownika nie ma znaczenia, w branży działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej.

**Tabela 307. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie płci a branża działalności w województwie zachodniopomorskim za 5 lat (% obserwacji)**

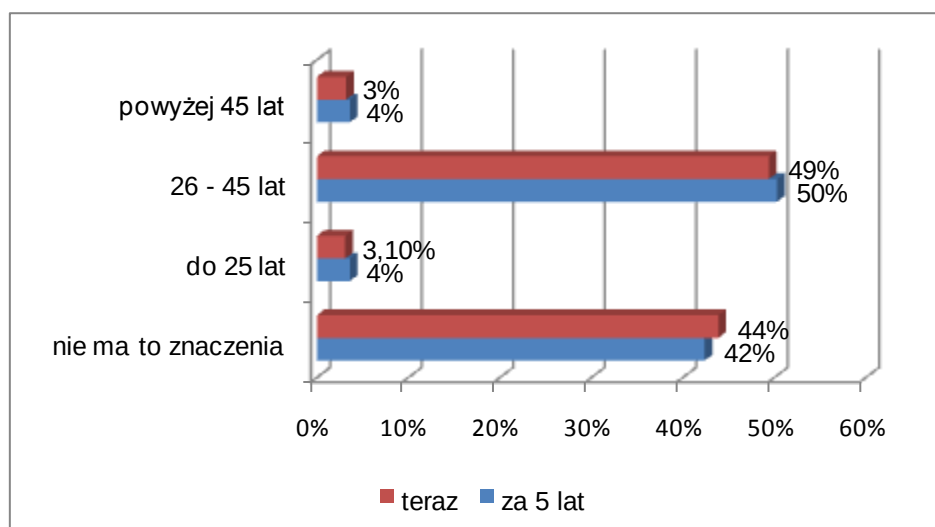
| Branże wg PKD                                                                                                              | Kobieta | Mężczyzna | Nie ma to znaczenia |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|---------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 4,7%    | 71,3%     | 24,0%               |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%    | 100,0%    | 0,0%                |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 9,3%    | 58,5%     | 32,2%               |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%    | 94,1%     | 5,9%                |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 1,8%    | 73,2%     | 25,0%               |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 1,4%    | 77,0%     | 21,6%               |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 18,2%   | 36,4%     | 45,4%               |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 9,0%    | 63,3%     | 27,7%               |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 18,2%   | 14,3%     | 67,4%               |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 1,9%    | 20,8%     | 77,4%               |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 10,2%   | 7,0%      | 82,8%               |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 4,8%    | 14,4%     | 80,8%               |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 13,8%   | 12,3%     | 74,0%               |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania                                                                            | 9,5%    | 25,4%     | 65,1%               |

| Branże wg PKD                                                                      | Kobieta | Mężczyzna | Nie ma to znaczenia |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|---------------------|
| i działalność wspierająca                                                          |         |           |                     |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 4,8%    | 5,6%      | 89,5%               |
| P. Edukacja                                                                        | 20,5%   | 5,1%      | 74,4%               |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 21,9%   | 6,3%      | 71,9%               |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 8,1%    | 12,9%     | 79,0%               |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 14,3%   | 23,5%     | 62,2%               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego oczekują, że ich pracownicy będą w wieku od 26 do 45 lat, czyli będą należeć do najliczniejszej kategorii wiekowej ogółu pracowników (wśród aktywnych zawodowo<sup>25</sup>). Zdecydowanie rzadziej wykazują zapotrzebowanie na osoby bardziej doświadczone (powyżej 45 roku życia) lub też bardzo młode (do 25 lat). W deklaracjach respondentów występuje niemal zupełnie brak zainteresowania emerytami i rencistami. Badani uważają, że mogą oni stanowić ewentualne wsparcie i odciążenie dla organizacji, jednak nie można na nich opierać funkcjonowania zakładu. Rozkład odpowiedzi nie jest istotnie zróżnicowany ani względem zawodu, ani miejsca działalności respondentów.

Rysunek 8. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w województwie zachodniopomorskiego (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Wśród badanych pracodawców województwa zachodniopomorskiego 43% uważa, że sytuacja rodzinna (w tym posiadanie bądź nieposiadanie dzieci) jest wyłącznie sprawą pracownika i nie ma wpływu na jakość wykonywanej pracy. Znaczący odsetek badanych (1/4) stanowią osoby, które

<sup>25</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

doceniają fakt posiadania rodziny i dzieci. Generalnie nie zanotowano różnic w odpowiedziach pracodawców ze względu na zawód kluczowy, miejsce prowadzenia działalności ani obszar działalności.

Pomiędzy branżami różnicowanie nie jest duże, gdyż w niemal każdej z nich najbardziej preferowaną kategorią wiekową (wśród pracodawców, którzy jakąś podali) są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia. Istnieją jednak branże, w których zdecydowana większość pracodawców twierdzi, że wiek pracownika nie ma znaczenia – są to: administracja publiczna i obrona narodowa oraz obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (71,8%), górnictwo i wydobywanie (66,7%), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (65,5%) opieka zdrowotna i pomoc społeczna (62,8%), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (62,5%) oraz edukacja (59,6%). Największe znaczenie wieku pracowników wskazywano w transporcie i gospodarce magazynowej, gdyż jedynie 29,2% pracodawców z tej branży stwierdziło, że wiek pracownika nie ma znaczenia (58,4% preferuje osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia). Osoby młode stosunkowo często preferowane są w działalności związanej z informacją i komunikacją (28,6%), zaś osoby powyżej 45 lat – w górnictwie i wydobywaniu (33,3%). Osoby na emeryturze lub rencie są bardzo rzadko preferowane przy zatrudnianiu. Najczęściej zdarza się to w edukacji, ale twierdzi tak jedynie 3,1% pracodawców z tej branży.

**Tabela 308. Obecnie oczekiwane doświadczenie zawodowe pracowników a branża działalności PKD w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | W tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat | Preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem | Najkorzystniej jest zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | Osoby, które są na emeryturze (rencie) | Nie ma to znaczenia |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,9%                                                     | 45,1%                                                          | 5,3%                                                                                               | 0,0%                                   | 48,7%               |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%                                                     | 0,0%                                                           | 33,3%                                                                                              | 0,0%                                   | 66,7%               |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 1,2%                                                     | 57,6%                                                          | 0,5%                                                                                               | 0,0%                                   | 40,8%               |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%                                                     | 37,5%                                                          | 0,0%                                                                                               | 0,0%                                   | 62,5%               |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%                                                     | 51,9%                                                          | 1,9%                                                                                               | 0,0%                                   | 46,3%               |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 1,0%                                                     | 54,8%                                                          | 6,7%                                                                                               | 0,0%                                   | 37,5%               |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 3,0%                                                     | 53,6%                                                          | 2,7%                                                                                               | 0,3%                                   | 40,5%               |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 9,3%                                                     | 58,4%                                                          | 3,1%                                                                                               | 0,0%                                   | 29,2%               |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 9,4%                                                     | 54,5%                                                          | 1,7%                                                                                               | 0,4%                                   | 33,9%               |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 28,6%                                                    | 31,4%                                                          | 0,0%                                                                                               | 0,0%                                   | 40,0%               |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 2,7%                                                     | 54,5%                                                          | 1,8%                                                                                               | 0,0%                                   | 41,1%               |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 0,0%                                                     | 42,9%                                                          | 7,1%                                                                                               | 0,0%                                   | 50,0%               |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 5,3%                                                     | 46,0%                                                          | 2,7%                                                                                               | 0,5%                                   | 45,5%               |
| N. Działalność w zakresie usług                                                                                            | 2,2%                                                     | 46,7%                                                          | 4,4%                                                                                               | 0,0%                                   | 46,7%               |

| Branże wg PKD                                                                      | W tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat | Preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem | Najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | Osoby, które są na emeryturze (rencie) | Nie ma to znaczenia |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------|
| administrowania i działalność wspierająca                                          |                                                          |                                                                |                                                                                               |                                        |                     |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 1,6%                                                     | 25,8%                                                          | 0,8%                                                                                          | 0,0%                                   | 71,8%               |
| P. Edukacja                                                                        | 1,3%                                                     | 32,4%                                                          | 3,6%                                                                                          | 3,1%                                   | 59,6%               |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                              | 1,8%                                                     | 26,5%                                                          | 8,8%                                                                                          | 0,0%                                   | 62,8%               |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                            | 0,0%                                                     | 31,0%                                                          | 3,4%                                                                                          | 0,0%                                   | 65,5%               |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                  | 4,0%                                                     | 50,5%                                                          | 2,0%                                                                                          | 0,0%                                   | 43,4%               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Spadek znaczenia wieku w przeciągu 5 lat jest przewidywany w dostawie wody i gospodarowaniu ściekami i odpadami (o 20,4 punktu procentowego) oraz handlu hurtowym i detalicznym i naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Największy wzrost znaczenia wieku pracowników wystąpi w górnictwie i wydobywaniu (o 20,1 punktu procentowego). Preferowanie osób młodszych w ciągu 5 lat spadnie najbardziej w informacji i komunikacji (o 23,5 punktu procentowego), a wzrośnie w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (o 17,7 punktu procentowego).

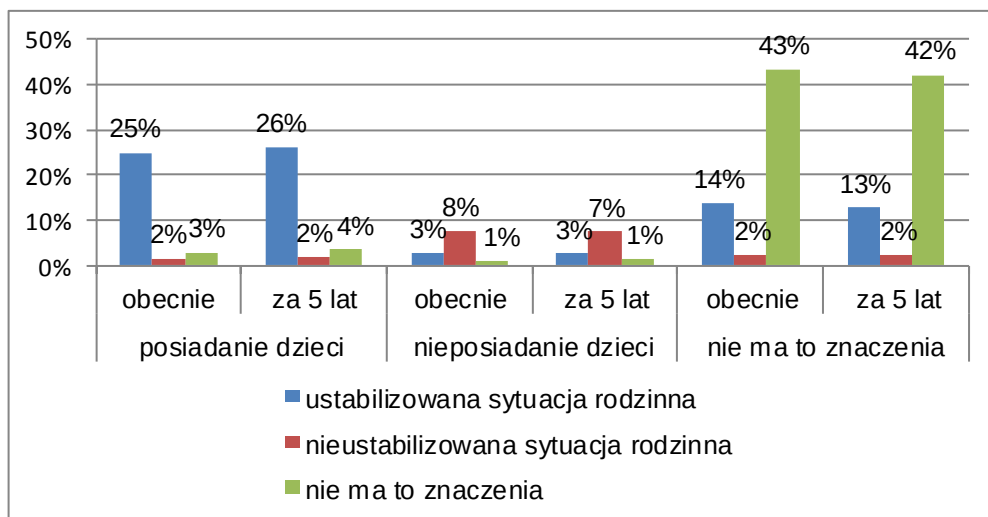
Tabela 309. Oczekiwane doświadczenie zawodowe pracowników a branża działalności PKD w województwie zachodniopomorskim za 5 lat (% obserwacji)

| Branże wg PKD                                                                                                              | W tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat | Preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem | Najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) | Osoby, które są na emeryturze (rencie) | Nie ma to znaczenia |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 5,4%                                                     | 45,6%                                                          | 2,0%                                                                                          | 0,0%                                   | 47,0%               |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%                                                     | 0,0%                                                           | 33,3%                                                                                         | 0,0%                                   | 66,7%               |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 1,3%                                                     | 56,8%                                                          | 2,4%                                                                                          | 0,0%                                   | 39,5%               |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%                                                     | 41,2%                                                          | 0,0%                                                                                          | 0,0%                                   | 58,8%               |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 1,8%                                                     | 40,4%                                                          | 12,3%                                                                                         | 0,0%                                   | 45,6%               |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 0,6%                                                     | 59,9%                                                          | 7,4%                                                                                          | 0,0%                                   | 32,1%               |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 4,1%                                                     | 53,7%                                                          | 2,9%                                                                                          | 0,2%                                   | 39,1%               |
| H. Transport i gospodarka magazynowa                                                                                       | 5,1%                                                     | 61,0%                                                          | 1,7%                                                                                          | 0,0%                                   | 32,2%               |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami                                                                       | 8,9%                                                     | 55,6%                                                          | 1,9%                                                                                          | 0,4%                                   | 33,1%               |

| Branże wg PKD                                                                            | W tym zawodzie<br>powinni<br>pracować ludzie<br>młodzi, do 25 lat | Preferowaną<br>kategorią<br>wiekową są<br>osoby<br>pomiędzy 26<br>a 45 rokiem | Najkorzystniej<br>zatrudniać jest<br>osoby starsze,<br>bardziej<br>doświadczone<br>zawodowo<br>(powyżej 45 lat) | Osoby, które są<br>na emeryturze<br>(rencie) | Nie<br>ma to znaczenia |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------|
| gastronomicznymi                                                                         |                                                                   |                                                                               |                                                                                                                 |                                              |                        |
| J. Informacja i komunikacja                                                              | 20,4%                                                             | 29,6%                                                                         | 3,7%                                                                                                            | 0,0%                                         | 46,3%                  |
| K. Działalność finansowa<br>i ubezpieczeniowa                                            | 2,3%                                                              | 54,7%                                                                         | 1,6%                                                                                                            | 0,0%                                         | 41,4%                  |
| L. Działalność związana z obsługą<br>ryнку nieruchomości                                 | 1,0%                                                              | 43,7%                                                                         | 5,8%                                                                                                            | 0,0%                                         | 49,5%                  |
| M. Działalność profesjonalna,<br>naukowa i techniczna                                    | 6,7%                                                              | 44,4%                                                                         | 1,9%                                                                                                            | 0,4%                                         | 46,6%                  |
| N. Działalność w zakresie usług<br>administrowania i działalność<br>wspierająca          | 1,6%                                                              | 38,7%                                                                         | 3,2%                                                                                                            | 0,0%                                         | 56,5%                  |
| O. Administracja publiczna i obrona<br>narodowa; obowiązkowe<br>zabezpieczenia społeczne | 1,6%                                                              | 25,8%                                                                         | 0,8%                                                                                                            | 0,0%                                         | 71,8%                  |
| P. Edukacja                                                                              | 1,7%                                                              | 35,7%                                                                         | 4,3%                                                                                                            | 0,0%                                         | 58,3%                  |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc<br>społeczna                                                 | 0,8%                                                              | 29,7%                                                                         | 8,6%                                                                                                            | 0,0%                                         | 60,9%                  |
| R. Działalność związana z kulturą,<br>rozrywką i rekreacją                               | 1,6%                                                              | 32,3%                                                                         | 3,2%                                                                                                            | 0,0%                                         | 62,9%                  |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                        | 5,8%                                                              | 53,3%                                                                         | 1,7%                                                                                                            | 0,0%                                         | 39,2%                  |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=4044, październik-listopad 2010 r.

Rysunek 9. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie preferowanej sytuacji rodzinnej pracownika w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)

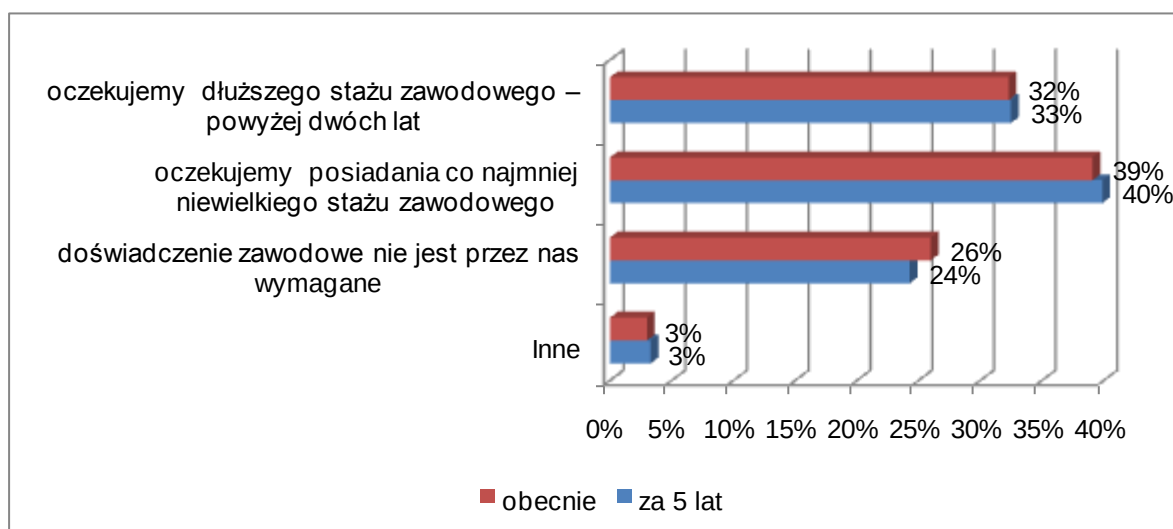


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=4044, październik-listopad 2010 r.

Zdaniem zdecydowanej większości badanych pracodawców województwa zachodniopomorskiego (71%), pracownicy wykonujący zawód kluczowy powinni posiadać co najmniej niewielkie doświadczenie zawodowe. 32% respondentów uważa, że powinno ono być dłuższe niż dwa lata.

Zdaniem badanych istotnie częściej posiadanie doświadczenia jest ważne w takich zawodach, jak robotnik budowlany, robotnik obróbki metali, mechanik urządzeń, kierowca. Nieco ponad 1/4 badanych sądzi, iż posiadanie doświadczenia nie jest konieczne do wykonywania pracy w zawodzie kluczowym dla ich przedsiębiorstwa. Istotnie częściej na taką odpowiedź wskazują pracodawcy zatrudniający specjalistów ds. nauczania i wychowania, pracowników opieki osobistej, pracowników usług oraz sprzedawców. Można sądzić, iż zatrudnianie osób bez doświadczenia jest w pewien sposób opłacalne, gdyż pracownikowi można zaproponować niższą płacę. O takich motywach mówi się w przypadku nauczycieli, u których wysokość pensji zależy od długości stażu. Tak więc ze względów finansowych dyrektorzy szkół chętniej przyjmują absolwentów szkół wyższych niż nauczycieli mianowanych czy dyplomowanych.

**Rysunek 10. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji odnośnie doświadczenia zawodowego swoich pracowników w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**



**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.**

Wśród badanych pracodawców przeważały osoby, które deklarowały, że ich pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (59,2%). Jednak dość znaczna grupa uznała, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (39,2%).

Jedynie śladowy odsetek respondentów stwierdził, że korzystniejsza jest sytuacja, gdy pracownik mieszka poza powiatem, w którym pracuje. Trzeba jednak brać pod uwagę, że takie wskazania mogli dawać pracodawcy zlokalizowani na obrzeżach powiatów, których pracownicy rekrutują się z drugiej strony granicy danej jednostki samorządowej. Wskazanie tej odpowiedzi wcale nie musi zatem oznaczać, iż respondent rzeczywiście woli, aby osoby zatrudnione w jego zakładzie faktycznie mieszkaly daleko od niego.

W podziale na branże, doświadczenie najczęściej nie jest wymagane w edukacji (41,1%), zaś bardzo duże znaczenie ma w górnictwie i wydobywaniu (100% pracodawców oczekuje doświadczenia minimalnie dwuletniego), podobnie w transporcie i gospodarce magazynowej (55,3%) oraz budownictwie (47,7%).

**Tabela 310. Obecnie wymagane doświadczenie zawodowe a branża zatrudnienia pracowników zawodów kluczowych w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane | Oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | Oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat | Inaczej |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 15,8%                                              | 46,5%                                                                          | 34,2%                                                                    | 0,0%    |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%                                               | 0,0%                                                                           | 100,0%                                                                   | 0,0%    |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 24,2%                                              | 45,3%                                                                          | 29,1%                                                                    | 0,0%    |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 17,6%                                              | 47,1%                                                                          | 29,4%                                                                    | 0,0%    |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 18,9%                                              | 50,9%                                                                          | 30,2%                                                                    | 0,0%    |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 15,2%                                              | 35,3%                                                                          | 47,7%                                                                    | 0,0%    |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 30,5%                                              | 38,8%                                                                          | 28,4%                                                                    | 0,3%    |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 13,7%                                              | 29,2%                                                                          | 55,3%                                                                    | 0,0%    |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 30,0%                                              | 45,5%                                                                          | 22,7%                                                                    | 0,4%    |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 25,7%                                              | 48,6%                                                                          | 22,9%                                                                    | 0,0%    |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 32,1%                                              | 37,5%                                                                          | 21,4%                                                                    | 0,0%    |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 31,6%                                              | 30,6%                                                                          | 36,7%                                                                    | 0,0%    |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 22,6%                                              | 42,5%                                                                          | 27,4%                                                                    | 0,5%    |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                                                  | 24,4%                                              | 40,0%                                                                          | 35,6%                                                                    | 0,0%    |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne                                         | 24,2%                                              | 38,7%                                                                          | 33,1%                                                                    | 0,0%    |
| P. Edukacja                                                                                                                | 41,4%                                              | 29,5%                                                                          | 26,4%                                                                    | 3,1%    |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                                                                      | 25,9%                                              | 33,9%                                                                          | 38,4%                                                                    | 0,0%    |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                                                                    | 24,1%                                              | 41,4%                                                                          | 32,8%                                                                    | 0,0%    |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                                                          | 22,0%                                              | 44,0%                                                                          | 31,0%                                                                    | 0,0%    |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.



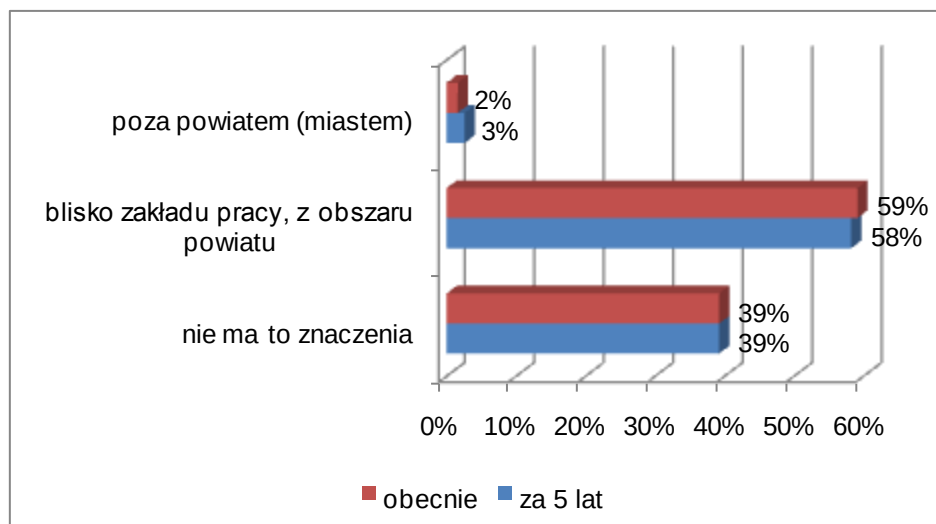
W przeciągu 5 lat największy spadek oczekiwania co najmniej dwuletniego doświadczenia jest przewidywany w branży działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (o 14,6% punktów procentowych). Największy wzrost obserwowany będzie w branży dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (o 13,4 punktu procentowego).

**Tabela 311. Wymagane doświadczenie zawodowe a branża zatrudnienia pracowników zawodów kluczowych w województwie zachodniopomorskim za 5 lat (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane | Oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego | Oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat | Inaczej |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 18,2%                                              | 37,8%                                                                          | 41,2%                                                                    | 2,7%    |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%                                               | 0,0%                                                                           | 100,0%                                                                   | 0,0%    |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 24,2%                                              | 43,2%                                                                          | 30,2%                                                                    | 2,4%    |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 16,7%                                              | 44,4%                                                                          | 33,3%                                                                    | 5,6%    |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 18,2%                                              | 38,2%                                                                          | 43,6%                                                                    | 0,0%    |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 12,8%                                              | 38,5%                                                                          | 46,7%                                                                    | 2,0%    |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 27,4%                                              | 40,8%                                                                          | 28,2%                                                                    | 3,6%    |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 16,9%                                              | 28,1%                                                                          | 52,2%                                                                    | 2,8%    |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 28,0%                                              | 44,7%                                                                          | 24,5%                                                                    | 2,7%    |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 32,7%                                              | 45,5%                                                                          | 16,4%                                                                    | 5,5%    |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 32,6%                                              | 39,5%                                                                          | 19,4%                                                                    | 8,5%    |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 31,7%                                              | 26,0%                                                                          | 40,4%                                                                    | 1,9%    |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 19,3%                                              | 46,5%                                                                          | 26,0%                                                                    | 8,2%    |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                                                  | 32,3%                                              | 45,2%                                                                          | 21,0%                                                                    | 1,6%    |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne                                         | 23,2%                                              | 39,2%                                                                          | 34,4%                                                                    | 3,2%    |
| P. Edukacja                                                                                                                | 40,2%                                              | 29,1%                                                                          | 28,6%                                                                    | 2,1%    |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                                                                      | 22,8%                                              | 39,4%                                                                          | 35,4%                                                                    | 2,4%    |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                                                                    | 21,3%                                              | 44,3%                                                                          | 31,1%                                                                    | 3,3%    |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                                                          | 20,0%                                              | 49,2%                                                                          | 28,3%                                                                    | 2,5%    |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

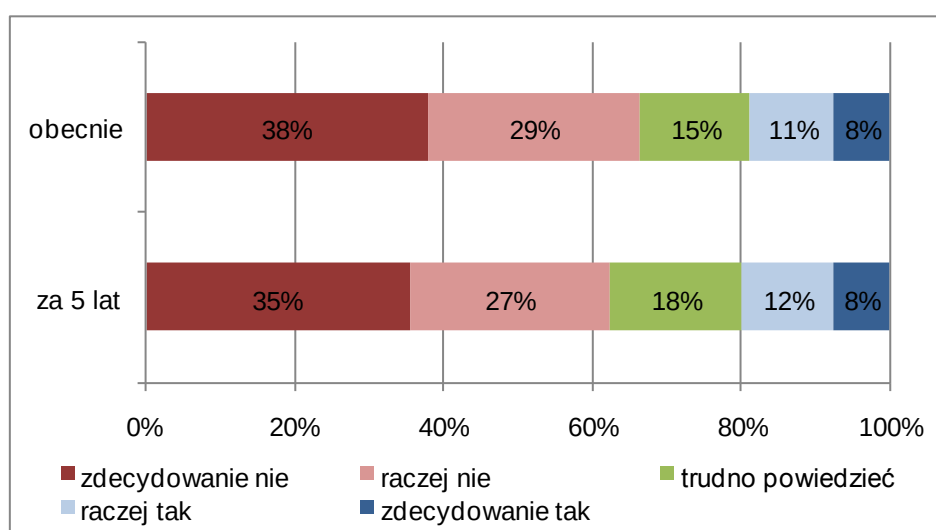
**Rysunek 11. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie preferowanego miejsca zamieszkania pracownika w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Pracodawcy zostali również zapytani o możliwość wykonywania zawodu kluczowego przez osoby niepełnosprawne. Tylko niewielki odsetek pracodawców uważa, że jest to możliwe (19% wskazań). Ponad 2/3 respondentów sądzi, iż niepełnosprawność jest barierą uniemożliwiającą wykonywanie zawodu kluczowego w ich zakładzie pracy. Częściej uważają tak respondenci zatrudniający pracowników w zawodach, gdzie sprawność fizyczna ma znaczenie, takich jak robotnik czy kierowca. Pracodawcy, których podwładni wykonują pracę przede wszystkim w biurze i przy komputerze (lub innych urządzeniach biurowych) są bardziej skłonni zaakceptować niepełnosprawnego pracownika. W przypadku tych grup zawodów ponad 30% pracodawców uważa, że niepełnosprawność nie jest barierą.

**Rysunek 12. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

### 3.6. Kompetencje

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego ocenili, że zawody kluczowe dla ich zakładów pracy charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności, ponieważ na pracę częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielną wskazuje aż 55,1%. Zdaniem respondentów odsetek ten nawet się zwiększy w ciągu najbliższych 5 lat. W 32,4% przypadków pracodawcy uważają, że pracownicy wykonujący zawody kluczowe pracują bezpośrednio pod nadzorem. Naturalnie najmniej liczną kategorię stanowią osoby nadzorujące i koordynujące pracę innych osób. Stopień samodzielności zależy oczywiście od zawodu, który wykonują pracownicy oraz, jak można sądzić, od zajmowanego stanowiska.

**Tabela 312. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności właściwego dla pracowników kluczowego zawodu w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)**

| Stopień samodzielności i odpowiedzialności                                        | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 3,7%    | 4,3%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 55,1%   | 58,1%         |
| praca samodzielna                                                                 | 32,4%   | 29,6%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 4,5%    | 4,1%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,4%    | 0,2%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 3,9%    | 3,7%          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

W podziale na branże, praca samodzielna jest najczęstsza w transporcie i gospodarce magazynowej (46,6%) oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (45,1%). Samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania jest rzadkie w większości branż, z wyjątkiem działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości (15,5%).

**Tabela 313. Obecne oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności właściwego dla pracowników kluczowego zawodu w województwie zachodniopomorskim a branża działalności pracodawcy (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Praca pod bezpośrednim nadzorem | Praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna | Praca samodzielna | Nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu | Nadzorowanie pracy dużego zespołu | Samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 1,7%                            | 68,7%                                               | 24,3%             | 2,6%                                    | 0,9%                              | 1,7%                                                                              |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%                            | 66,7%                                               | 33,3%             | 0,0%                                    | 0,0%                              | 0,0%                                                                              |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 4,5%                            | 63,4%                                               | 22,9%             | 4,3%                                    | 0,5%                              | 4,5%                                                                              |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%                            | 64,7%                                               | 35,3%             | 0,0%                                    | 0,0%                              | 0,0%                                                                              |

| Branże wg PKD                                                                                | Praca pod bezpośrednim nadzorem | Praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna | Praca samodzielna | Nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu | Nadzorowanie pracy dużego zespołu | Samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją | 3,6%                            | 81,8%                                               | 12,7%             | 1,8%                                    | 0,0%                              | 0,0%                                                                              |
| F. Budownictwo                                                                               | 4,4%                            | 62,3%                                               | 23,6%             | 7,5%                                    | 0,0%                              | 2,1%                                                                              |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle          | 5,4%                            | 59,6%                                               | 27,4%             | 2,8%                                    | 0,1%                              | 4,7%                                                                              |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                      | 2,5%                            | 46,0%                                               | 46,6%             | 3,7%                                    | 0,0%                              | 1,2%                                                                              |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                        | 3,4%                            | 52,2%                                               | 33,2%             | 7,8%                                    | 0,9%                              | 2,6%                                                                              |
| J. Informacja i komunikacja                                                                  | 2,8%                            | 66,7%                                               | 22,2%             | 5,6%                                    | 0,0%                              | 2,8%                                                                              |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                   | 2,7%                            | 53,6%                                               | 41,1%             | 0,9%                                    | 0,0%                              | 1,8%                                                                              |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                        | 5,2%                            | 54,6%                                               | 21,6%             | 3,1%                                    | 0,0%                              | 15,5%                                                                             |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                           | 3,8%                            | 55,9%                                               | 31,7%             | 3,8%                                    | 0,5%                              | 4,3%                                                                              |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                    | 9,1%                            | 50,0%                                               | 38,6%             | 2,3%                                    | 0,0%                              | 0,0%                                                                              |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne           | 6,5%                            | 44,4%                                               | 41,1%             | 3,2%                                    | 0,0%                              | 4,8%                                                                              |
| P. Edukacja                                                                                  | 2,2%                            | 60,6%                                               | 31,9%             | 1,8%                                    | 0,4%                              | 3,1%                                                                              |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                                        | 5,3%                            | 44,2%                                               | 45,1%             | 3,5%                                    | 0,0%                              | 1,8%                                                                              |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                                      | 3,4%                            | 62,7%                                               | 28,8%             | 3,4%                                    | 0,0%                              | 1,7%                                                                              |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                            | 6,1%                            | 48,5%                                               | 35,4%             | 8,1%                                    | 0,0%                              | 2,0%                                                                              |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

W przeciągu 5 lat pracodawcy nie przewidują większych zmian w charakterze wykonywanej pracy. Wyjątkiem jest branża informacji i komunikacji, w której rzadsze będą prace pod nadzorem, a częstsza będzie praca samodzielna (o 20,4 punktu procentowego).

**Tabela 314. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności właściwego dla pracowników kluczowego zawodu w województwie zachodniopomorskim za 5 lat a branża działalności pracodawcy (% obserwacji)**

| Branże wg PKD                                                                                                              | Praca pod bezpośrednim nadzorem | Praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna | Praca samodzielna | Nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu | Nadzorowanie pracy dużego zespołu | Samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                              | 0,7%                            | 61,1%                                               | 34,2%             | 2,0%                                    | 0,7%                              | 1,3%                                                                    |
| B. Górnictwo i wydobywanie                                                                                                 | 0,0%                            | 66,7%                                               | 33,3%             | 0,0%                                    | 0,0%                              | 0,0%                                                                    |
| C. Przetwórstwo przemysłowe                                                                                                | 4,7%                            | 58,3%                                               | 27,1%             | 4,9%                                    | 0,7%                              | 4,4%                                                                    |
| D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%                            | 64,7%                                               | 35,3%             | 0,0%                                    | 0,0%                              | 0,0%                                                                    |
| E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 3,5%                            | 80,7%                                               | 14,0%             | 1,8%                                    | 0,0%                              | 0,0%                                                                    |
| F. Budownictwo                                                                                                             | 4,0%                            | 58,7%                                               | 27,7%             | 7,8%                                    | 0,2%                              | 1,6%                                                                    |
| G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                                        | 4,0%                            | 58,0%                                               | 29,6%             | 3,0%                                    | 0,1%                              | 5,4%                                                                    |
| H. Transport i gospodarka magazynowania                                                                                    | 2,3%                            | 45,8%                                               | 43,5%             | 6,2%                                    | 1,1%                              | 1,1%                                                                    |
| I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi                                                      | 3,1%                            | 42,0%                                               | 44,4%             | 7,4%                                    | 0,8%                              | 2,3%                                                                    |
| J. Informacja i komunikacja                                                                                                | 1,9%                            | 42,6%                                               | 42,6%             | 7,4%                                    | 1,9%                              | 3,7%                                                                    |
| K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                                                                 | 2,3%                            | 48,1%                                               | 42,6%             | 3,9%                                    | 0,8%                              | 2,3%                                                                    |
| L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                                                                      | 4,9%                            | 51,5%                                               | 21,4%             | 6,8%                                    | 0,0%                              | 15,5%                                                                   |
| M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                                                                         | 2,2%                            | 59,9%                                               | 29,7%             | 3,7%                                    | 0,7%                              | 3,7%                                                                    |
| N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                                                  | 7,9%                            | 50,8%                                               | 34,9%             | 1,6%                                    | 1,6%                              | 3,2%                                                                    |
| O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne                                         | 6,4%                            | 44,0%                                               | 40,8%             | 3,2%                                    | 0,8%                              | 4,8%                                                                    |
| P. Edukacja                                                                                                                | 2,6%                            | 58,7%                                               | 32,3%             | 1,7%                                    | 0,9%                              | 3,8%                                                                    |
| Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                                                                      | 4,7%                            | 41,7%                                               | 46,5%             | 3,9%                                    | 0,0%                              | 3,1%                                                                    |
| R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                                                                    | 3,3%                            | 57,4%                                               | 32,8%             | 3,3%                                    | 0,0%                              | 3,3%                                                                    |
| S. Pozostała działalność usługowa                                                                                          | 5,0%                            | 47,9%                                               | 35,3%             | 7,6%                                    | 0,0%                              | 4,2%                                                                    |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

## 4. Profile demograficzno-zawodowe dla ośmiu najpopularniejszych zawodów w województwie zachodniopomorskim

### 4.1. Profil demograficzno-zawodowy kandydata do pracy w zawodzie sprzedawcy dla województwa zachodniopomorskiego

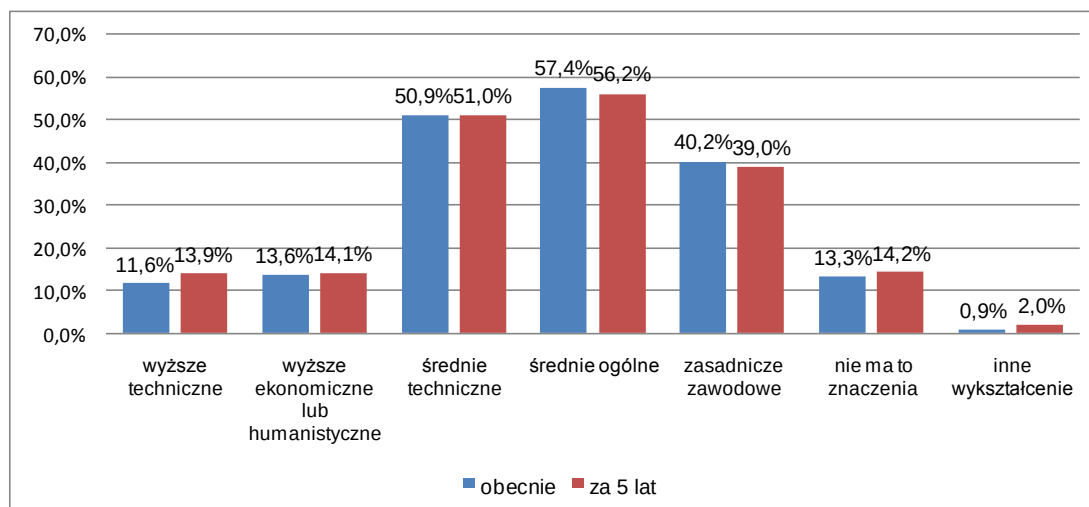
Łącznie na zawód sprzedawcy jako kluczowy wskazało 520 badanych.

Jeśli chodzi o błąd statystyczny, to nie liczono go do danych z niniejszego rozdziału, ponieważ nie jest znana liczebność warstw (zakłady zatrudniające do 50 i powyżej 50 pracowników) w populacji dla kategorii pracodawców, którzy wskazują jeden z ośmiu niżej wymienionych zawodów jako kluczowy. Wiedza taka jest zaś konieczna, jeśli chcemy obliczać odchylenie standardowe z próby warstwowej.

#### 4.1.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w zawodzie sprzedawcy

Deklaracje pracodawców co do oczekiwanego wykształcenia pracowników w kluczowych dla ich zakładu pracy zawodach pokazują, że najchętniej na stanowisku sprzedawcy zatrudniane są osoby z wykształceniem średnim ogólnym (57,5%) oraz – niewiele rzadziej – z wykształceniem średnim technicznym (50,9%).

**Rysunek 13. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku sprzedawcy (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

Jak wyraźnie widać w tabeli nr 315, wykształcenie techniczne w zawodzie sprzedawcy ma większe znaczenie w miastach na prawach powiatu. Istotnie częściej pracodawcy prowadzący działalność w tym typie powiatu wskazywali na wykształcenie średnie techniczne oraz wyższe techniczne. Na tej podstawie można sądzić, iż wykonywanie zawodu sprzedawcy w największych miastach województwa zachodniopomorskiego różni się od wykonywania tego samego zawodu w powiatach innego typu. Można spodziewać się, że różnice te wynikają przede wszystkim z innej struktury sprzedawanych produktów – w dużych miastach zdecydowanie częściej niż w mniejszych miejscowościach sprzedawane towary czy usługi mają specjalistyczny charakter, co z kolei wymaga od sprzedawcy szerszej wiedzy z tego zakresu.

Tabela 315. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (odsetek wskazań)

|                                      |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|--------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| wyższe techniczne                    | teraz    | 14,7%                 | 9,5%               | 25,2%                     | 7,1%        | 10,0%             |
|                                      | za 5 lat | 15,7%                 | 14,8%              | 31,6%                     | 7,1%        | 11,4%             |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | teraz    | 20,7%                 | 12,1%              | 18,0%                     | 3,6%        | 13,0%             |
|                                      | za 5 lat | 17,3%                 | 14,7%              | 24,2%                     | 3,6%        | 12,8%             |
| średnie techniczne                   | teraz    | 45,6%                 | 43,6%              | 76,0%                     | 24,9%       | 51,6%             |
|                                      | za 5 lat | 45,6%                 | 47,9%              | 71,7%                     | 24,9%       | 51,5%             |
| średnie ogólne                       | teraz    | 51,9%                 | 64,5%              | 56,5%                     | 35,8%       | 58,6%             |
|                                      | za 5 lat | 50,8%                 | 64,2%              | 48,0%                     | 35,8%       | 58,1%             |
| zasadnicze zawodowe                  | teraz    | 48,6%                 | 47,4%              | 37,6%                     | 32,2%       | 38,3%             |
|                                      | za 5 lat | 44,0%                 | 44,5%              | 41,3%                     | 21,6%       | 38,0%             |
| nie ma to znaczenia                  | teraz    | 11,6%                 | 10,0%              | 14,0%                     | 17,8%       | 13,8%             |
|                                      | za 5 lat | 14,2%                 | 11,9%              | 14,0%                     | 17,8%       | 14,4%             |
| inne wykształcenie                   | teraz    | 2,2%                  | 0,7%               | 0,0%                      | 0,0%        | 0,9%              |
|                                      | za 5 lat | 2,2%                  | 0,0%               | 0,0%                      | 10,7%       | 2,0%              |
| liczebność ogółem                    |          | 52                    | 66                 | 47                        | 25          | 330               |

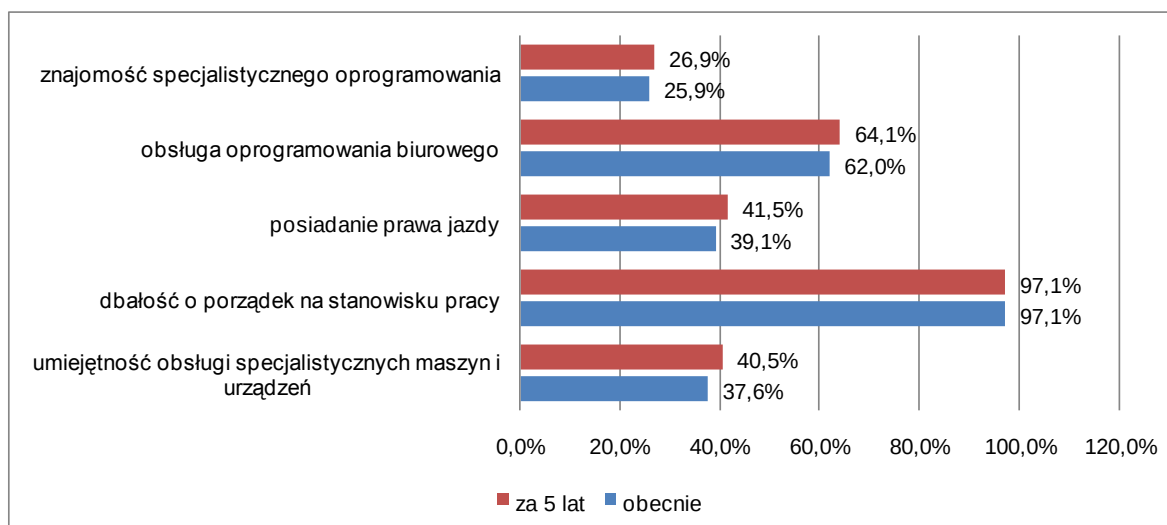
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

#### 4.1.2. Umiejętności „twarde”

Określeniu profilu pożądanego pracownika w zawodzie sprzedawcy służyło również pytanie o najważniejsze umiejętności „twarde”, które powinna posiadać osoba wykonująca zawód kluczowy w zakładzie pracy badanego pracodawcy. Najczęściej respondenci wskazywali na dbałość o porządek na stanowisku pracy (97,1%). Ponad połowa badanych wskazała również na umiejętność obsługi oprogramowania biurowego (64,1%).



**Rysunek 14. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku sprzedawcy: najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

W miastach na prawach powiatu w zawodzie sprzedawcy ważniejsze niż w przypadku pozostałych typów powiatów jest posiadanie prawa jazdy (65%) oraz umiejętność obsługi oprogramowania biurowego (87,8%). Większe znaczenie posiadania prawa jazdy w największych miastach województwa zachodniopomorskiego może świadczyć o tym, że w miastach sprzedawca pełni również rolę zaopatrzeniowca bądź też przedstawiciela handlowego. Większe znaczenie umiejętności obsługi oprogramowania biurowego potwierdza hipotezę o odmiennym charakterze handlu w miastach na prawach powiatu oraz w pozostałych typach powiatów. O ile na wsi i w mniejszych miejscowościach częściej sprzedaje się właśnie towary, do czego nie jest potrzebna umiejętność obsługi komputera, a jedynie kasy fiskalnej, o tyle w przypadku sprzedaży usług komputer i oprogramowanie biurowe mogą być częściej wykorzystywane.

**Tabela 316. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku sprzedawcy: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

|                                                         |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|---------------------------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | teraz    | 42,2%                 | 38,9%              | 43,4%                     | 32,2%       | 36,2%             |
|                                                         | za 5 lat | 44,1%                 | 41,3%              | 51,4%                     | 32,5%       | 38,9%             |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | teraz    | 93,8%                 | 96,6%              | 98,1%                     | 96,4%       | 97,6%             |
|                                                         | za 5 lat | 94,6%                 | 97,4%              | 98,1%                     | 96,4%       | 97,3%             |
| posiadanie prawa jazdy                                  | teraz    | 38,0%                 | 33,5%              | 65,0%                     | 35,5%       | 37,1%             |
|                                                         | za 5 lat | 42,9%                 | 41,4%              | 64,9%                     | 35,5%       | 38,5%             |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | teraz    | 65,6%                 | 54,4%              | 87,8%                     | 60,4%       | 59,4%             |
|                                                         | za 5 lat | 67,3%                 | 60,2%              | 81,6%                     | 60,7%       | 62,1%             |

|                                            |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|--------------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| znajomość specjalistycznego oprogramowania | teraz    | 34,4%                 | 25,6%              | 40,9%                     | 17,8%       | 23,1%             |
|                                            | za 5 lat | 39,4%                 | 31,8%              | 41,2%                     | 18,0%       | 22,6%             |
| liczebność ogółem                          |          | 52                    | 66                 | 47                        | 25          | 330               |

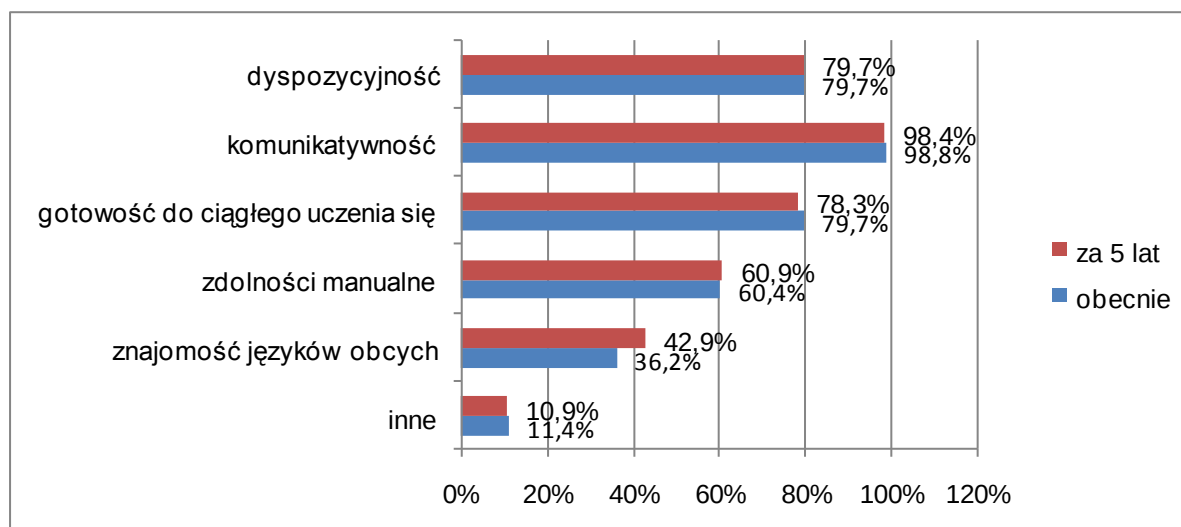
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

#### 4.1.3. Umiejętności „miękkie”

Umiejętności „miękkie” czy też kompetencje „miękkie”, w przeciwieństwie do umiejętności „twardych” odnoszą się do cech osobowości pracowników. Z jednej strony są to zdolności osobiste, które pozwalają na efektywne wykorzystanie umiejętności „twardych”, z drugiej zaś umiejętności interpersonalne, umożliwiające efektywne wchodzenie w interakcje z innymi ludźmi.

Niemal wszyscy badani pracodawcy, którzy zatrudniają pracowników w zawodzie sprzedawcy, deklarują, że ta osoba powinna przede wszystkim być komunikatywna (95,0%) oraz gotowa do ciągłego uczenia się (86,8%) i dyspozycyjna (85,9%).

Rysunek 15. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku sprzedawcy (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

Jedyna umiejętność „miękką”, której požądanie przez pracodawców jest zróżnicowane geograficznie, to znajomość języków obcych. Znajomość języków obcych u osób wykonujących zawód sprzedawcy istotnie częściej jest oczekiwana przez pracodawców z powiatów nadmorskich, co wiąże się zapewne z dużym znaczeniem turystyki w powiatach leżących nad Bałtykiem. Warto również zwrócić uwagę na liczne wskazania na tę odpowiedź pracodawców ze Świnoujścia. Znajomość języka obcego ma kluczowe znaczenie ze względu na bezpośrednie sąsiedztwo tego turystycznego miasta z granicą niemiecką.

**Tabela 317. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

|                                  |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|----------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| dyspozycyjność                   | teraz    | 77,2%                 | 83,1%              | 85,7%                     | 85,8%       | 78,2%             |
|                                  | za 5 lat | 78,9%                 | 83,4%              | 87,5%                     | 85,8%       | 77,5%             |
| komunikatywność                  | teraz    | 100,0%                | 97,9%              | 100,0%                    | 100,0%      | 98,5%             |
|                                  | za 5 lat | 100,0%                | 97,2%              | 100,0%                    | 100,0%      | 98,0%             |
| gotowość do ciągłego uczenia się | teraz    | 77,9%                 | 73,1%              | 79,9%                     | 78,4%       | 81,4%             |
|                                  | za 5 lat | 74,9%                 | 74,7%              | 79,9%                     | 78,4%       | 79,3%             |
| zdolności manualne               | teraz    | 58,3%                 | 61,6%              | 58,2%                     | 71,3%       | 60,0%             |
|                                  | za 5 lat | 62,5%                 | 62,4%              | 62,5%                     | 71,3%       | 59,4%             |
| znajomość języków obcych         | teraz    | 38,7%                 | 50,3%              | 25,2%                     | 74,9%       | 31,5%             |
|                                  | za 5 lat | 31,8%                 | 41,2%              | 18,0%                     | 22,6%       | 39,4%             |
| inne                             | teraz    | 11,1%                 | 8,1%               | 3,7%                      | 24,9%       | 12,2%             |
|                                  | za 5 lat | 11,1%                 | 9,1%               | 3,7%                      | 28,4%       | 11,0%             |
| liczebność ogółem                |          | 52                    | 66                 | 47                        | 25          | 330               |

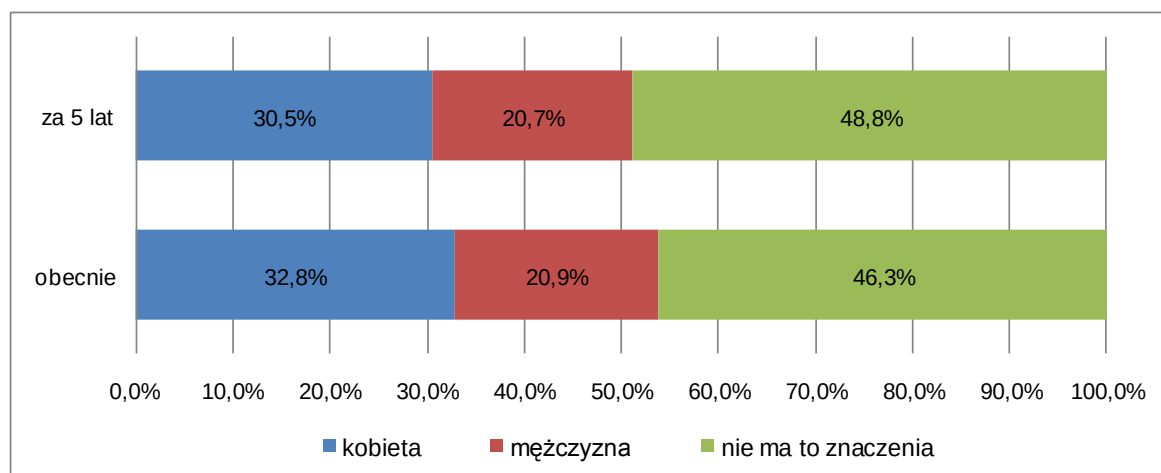
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

#### 4.1.4. Profil demograficzny

Celem badania było również określenie, jakie są preferencje pracodawców co do profilu demograficznego ich obecnych i przyszłych pracowników. Dlatego też respondenci zostali zapytani o pożądaną płeć, wiek i sytuację rodzinną pracownika wykonującego zawód sprzedawcy w ich przedsiębiorstwie.

Aż 30,5% badanych wskazuje, że w zawodzie sprzedawcy lepiej sprawdzałaby się kobieta. Jest to zawód tradycyjnie sfeminizowany, a zatem taka przewaga płci żeńskiej w preferencjach pracodawców nie jest zaskakująca.

**Rysunek 16. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika na stanowisku sprzedawcy (% obserwacji)**



**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.**

Należy zauważyć, że w miastach na prawach powiatu w zawodzie sprzedawcy pracodawcy istotnie częściej widzą mężczyzn niż kobiety, co wynika, jak już zostało napisane, z różnic w strukturze sprzedawanych produktów czy usług pomiędzy powiatami ziemskimi a miastami na prawach powiatu. W dużych miastach, jak można sądzić, sprzedawca częściej handluje wyspecjalizowanymi produktami lub usługami, co wymaga (jak już zostało powiedziane) wykształcenia technicznego. Zarówno obowiązujące w polskiej kulturze stereotypy, jak i rozkład wykształcenia w społeczeństwie, mówią, że u mężczyzn łatwiej spotkać tego typu kwalifikacje. Dlatego też oczekiwania pracodawców nie są zaskakujące w tym obszarze.

W przypadku powiatów nadmorskich handel ma odmienny charakter i związany jest w dużej mierze z turystyką, a więc nie wymaga specjalistycznej wiedzy technicznej. Można sądzić, że właśnie z tego powodu zdaniem większości badanych respondentów płeć nie odgrywa znaczącej roli. Warto w tym miejscu również zauważyć istotnie niższy odsetek wskazań na mężczyzn jako na pożądanego pracownika w zawodzie sprzedawcy.

**Tabela 318. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

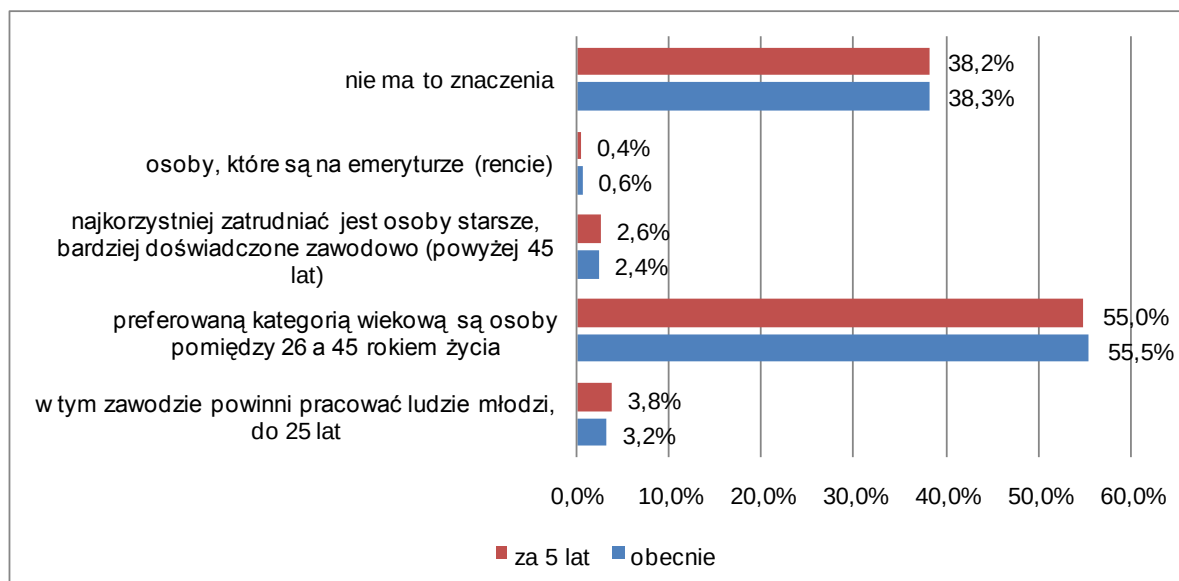
|                           | Kobieta |          | Mężczyzna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczba ogółem |
|---------------------------|---------|----------|-----------|----------|---------------------|----------|---------------|
|                           | teraz   | za 5 lat | teraz     | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |               |
| powiaty przygraniczne     | 35,3%   | 32,7%    | 17,6%     | 15,4%    | 47,1%               | 51,9%    | 52            |
| powiaty nadmorskie        | 34,3%   | 31,8%    | 6,0%      | 4,5%     | 59,7%               | 63,6%    | 66            |
| miasta na prawach powiatu | 14,9%   | 14,9%    | 44,7%     | 44,7%    | 40,4%               | 40,4%    | 47            |
| Świnoujście               | 32,0%   | 28,0%    | 20,0%     | 20,0%    | 48,0%               | 52,0%    | 25            |
| pozostałe powiaty         | 34,5%   | 32,3%    | 21,2%     | 21,3%    | 44,2%               | 46,3%    | 330           |

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.**

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego oczekują, że ich pracownicy na stanowisku sprzedawcy będą w wieku od 26 do 45 lat – czyli będą należeć do najliczniejszej kategorii wiekowej ogółu pracowników (wśród aktywnych zawodowo<sup>26</sup>). Dotyczy to aż 55,0% badanych. Zdecydowanie rzadziej wykazują zapotrzebowanie na osoby bardziej doświadczone, powyżej 45 roku życia, lub też bardzo młode – do 25 lat. W deklaracjach respondentów niemal zupełnie brak zainteresowania emerytami i rencistami.

Warto również zauważyć, że stosunkowo wielu badanych wskazuje, że wiek nie ma dla nich znaczenia (38,2%).

**Rysunek 17. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie sprzedawcy (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

Zróżnicowanie geograficzne w oczekiwaniach pracodawców co do wieku pracowników zatrudnionych w zawodzie sprzedawcy jest niewielkie. Dla badanych z największych miast województwa zachodniopomorskiego rzadziej niż dla pozostałych wiek pracownika nie ma znaczenia. Najczęściej wskazują, że pracownik powinien znajdować się pomiędzy 26 a 45 rokiem życia (70%). Warto zauważyć również, że nieco częściej niż pozostali pracodawcy, respondenci z miast na prawach powiatu deklarują, że w zawodzie sprzedawcy spełniają się osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (w wieku powyżej 45 lat).

<sup>26</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

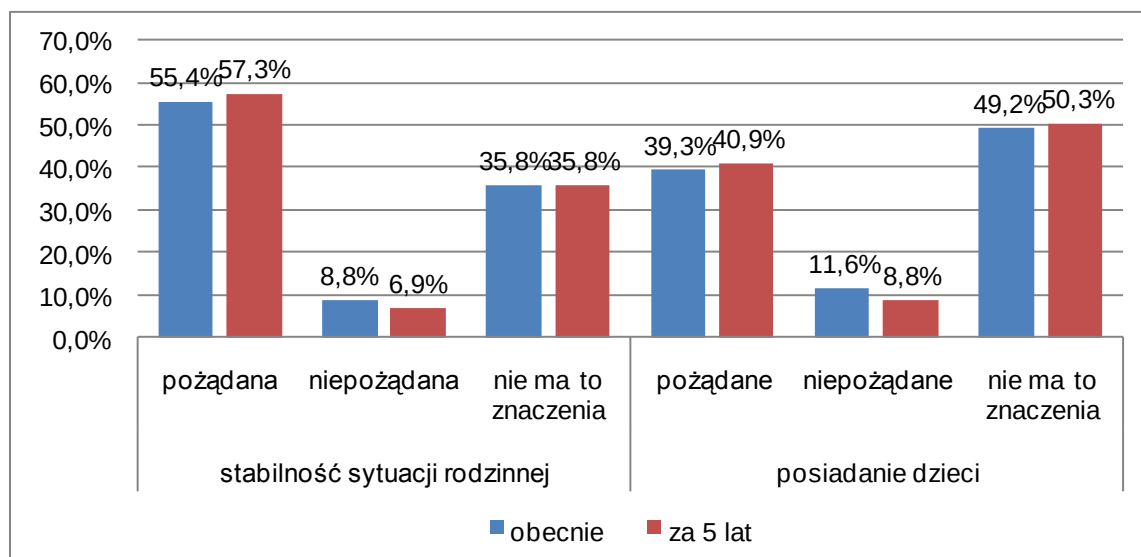
**Tabela 319. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

|                           | W tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat |          | Preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia |          | Najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                                    | za 5 lat | teraz                                                                | za 5 lat | teraz                                                                                         | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 7,8%                                                     | 7,8%     | 56,9%                                                                | 54,9%    | 3,9%                                                                                          | 5,9%     | 29,4%               | 31,4%    | 52                |
| powiaty nadmorskie        | 6,1%                                                     | 7,6%     | 50,0%                                                                | 48,5%    | 3,0%                                                                                          | 3,0%     | 40,9%               | 40,9%    | 66                |
| miasta na prawach powiatu | 0,0%                                                     | 0,0%     | 70,2%                                                                | 70,2%    | 8,5%                                                                                          | 8,5%     | 21,3%               | 21,3%    | 47                |
| Świnoujście               | 3,8%                                                     | 4,0%     | 42,3%                                                                | 40,0%    | 0,0%                                                                                          | 0,0%     | 53,8%               | 56,0%    | 25                |
| pozostałe powiaty         | 2,1%                                                     | 3,0%     | 55,6%                                                                | 55,5%    | 1,2%                                                                                          | 1,2%     | 40,4%               | 39,6%    | 330               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

Najczęściej pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego uważali, że sytuacja rodzinna pracownika powinna być ustabilizowana (55,4%), a często pożądane jest również posiadanie dzieci (39,3%). To drugie nie jest aż tak istotne, badani prawdopodobnie uważają, iż nie należy zbyt ingerować w życie prywatne pracowników, większość z nich bowiem wskazuje, iż posiadanie dzieci nie ma dla nich znaczenia.

**Rysunek 18. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie sprzedawcy (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

Zróźnicowanie geograficzne w przypadku obecnych oczekiwań co do sytuacji rodzinnej pracowników wykonujących zawód sprzedawcy nie jest istotne statystycznie. Jednakże, jak sugerują odpowiedzi badanych, za 5 lat zróźnicowanie to może się pojawić. W przypadku respondentów z powiatów, które nie mają charakteru ani nadmorskiego, ani przygranicznego oraz nie są miastami na prawach powiatu, jak pokazują odpowiedzi, istotnie może wzrosnąć znaczenie stabilności sytuacji rodzinnej.

**Tabela 320. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

|                           | Ustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nieustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------|----------|-------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                            | za 5 lat | teraz                               | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 47,1%                            | 49,0%    | 7,8%                                | 7,8%     | 45,1%               | 43,1%    | 52                |
| powiaty nadmorskie        | 42,4%                            | 41,8%    | 12,1%                               | 10,4%    | 45,5%               | 47,8%    | 66                |
| miasta na prawach powiatu | 44,7%                            | 46,8%    | 10,6%                               | 8,5%     | 44,7%               | 44,7%    | 47                |
| Świnoujście               | 64,0%                            | 64,0%    | 4,0%                                | 4,0%     | 32,0%               | 32,0%    | 25                |
| pozostałe powiaty         | 60,3%                            | 62,8%    | 8,2%                                | 6,1%     | 31,5%               | 31,1%    | 330               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

Podobnie jak w przypadku stabilności sytuacji rodzinnej, zróźnicowanie geograficzne w oczekiwaniach, co do posiadania dzieci przez pracowników zatrudnionych w zawodzie sprzedawcy, jest niewielkie. W przypadku powiatów, które nie znajdują się ani nad morzem, ani przy granicy polsko-niemieckiej, ani nie są powiatami grodzkimi, posiadanie dzieci jest pożądane nieco częściej niż w przypadku pozostałych powiatów.

**Tabela 321. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie sprzedawcy, oczekiwania co do posiadania dzieci, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

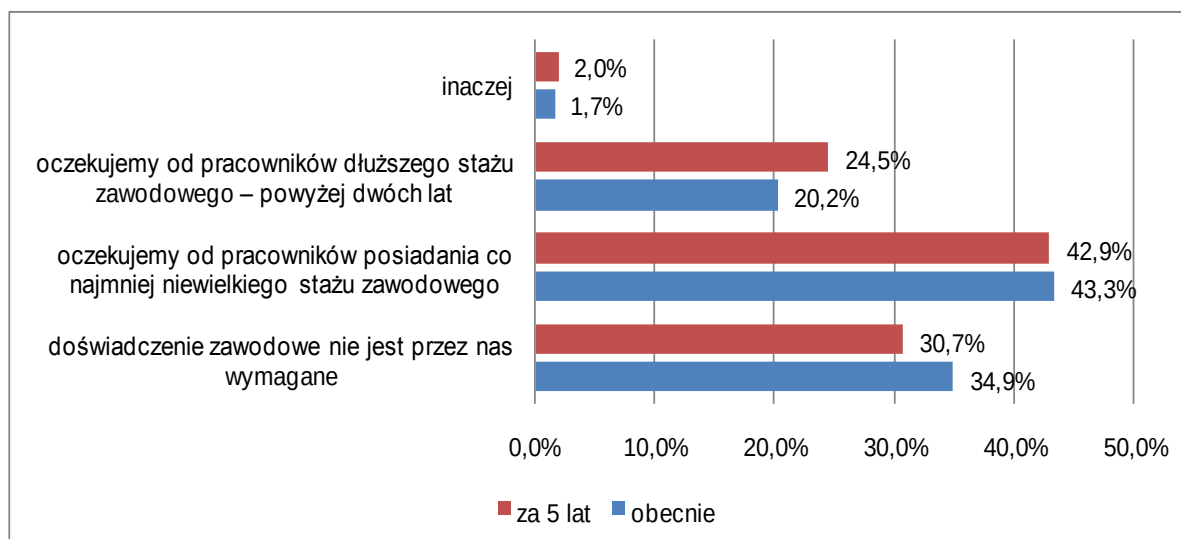
|                           | Posiadanie dzieci |          | Nieposiadanie dzieci |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-------------------|----------|----------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz             | za 5 lat | teraz                | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 40,4%             | 44,2%    | 11,5%                | 7,7%     | 48,1%               | 48,1%    | 52                |
| powiaty nadmorskie        | 29,9%             | 28,8%    | 11,9%                | 13,6%    | 58,2%               | 57,6%    | 66                |
| miasta na prawach powiatu | 34,0%             | 32,6%    | 6,4%                 | 6,5%     | 59,6%               | 60,9%    | 47                |
| Świnoujście               | 20,0%             | 20,0%    | 8,0%                 | 8,0%     | 72,0%               | 72,0%    | 25                |
| pozostałe powiaty         | 43,0%             | 45,4%    | 12,7%                | 8,5%     | 44,2%               | 46,0%    | 330               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

Najczęściej badani pracodawcy wskazywali, iż na stanowisku sprzedawcy powinny pracować osoby o co najmniej niewielkim doświadczeniu zawodowym (42,9%). Wielu wskazuje również, że doświadczenie w ogóle nie jest wymagane (30,7%).



**Rysunek 19. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników na stanowisku sprzedawcy (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

W miastach na prawach powiatu w województwie zachodniopomorskim dla pracodawców istotnie większe znaczenie niż dla pracodawców z pozostałych powiatów ma długość stażu pracy w zawodzie sprzedawcy (51%). Potwierdza to, że od sprzedawców w największych miastach województwa ich pracodawcy wymagają wyższych kwalifikacji i bogatszego doświadczenia.

**Tabela 322. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

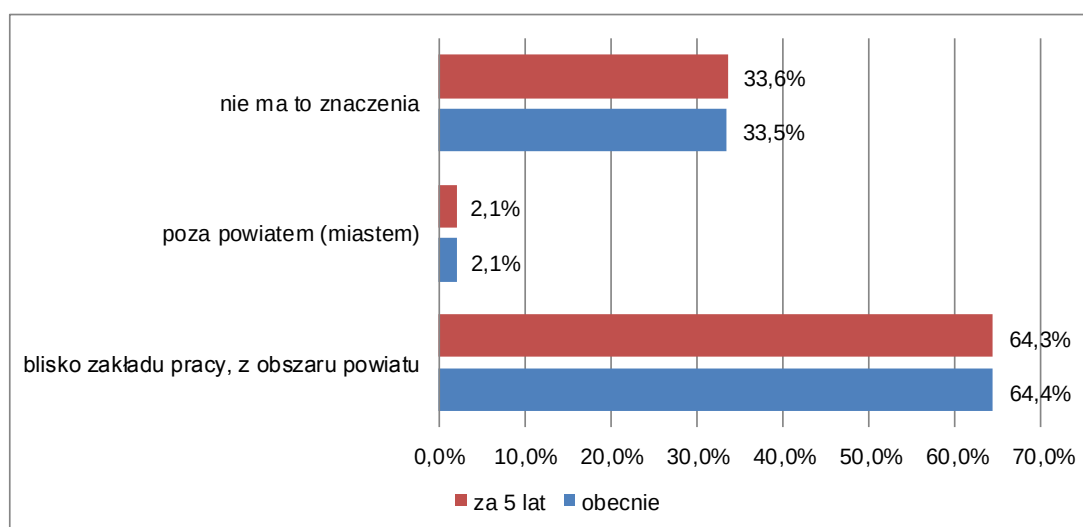
|                           | Doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane |          | Oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego |          | Oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat |          | Inaczej |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------|----------|---------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                              | za 5 lat | teraz                                                                          | za 5 lat | teraz                                                                    | za 5 lat | teraz   | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 42,0%                                              | 36,5%    | 42,0%                                                                          | 36,5%    | 16,0%                                                                    | 21,2%    | 0,0%    | 5,8%     | 52                |
| powiaty nadmorskie        | 33,3%                                              | 31,3%    | 43,9%                                                                          | 43,3%    | 19,7%                                                                    | 22,4%    | 3,0%    | 3,0%     | 66                |
| miasta na prawach powiatu | 14,9%                                              | 14,6%    | 31,9%                                                                          | 33,3%    | 51,1%                                                                    | 50,0%    | 2,1%    | 2,1%     | 47                |
| Świnoujście               | 24,0%                                              | 20,8%    | 56,0%                                                                          | 58,3%    | 12,0%                                                                    | 12,5%    | 8,0%    | 8,3%     | 25                |
| pozostałe powiaty         | 37,6%                                              | 32,4%    | 44,2%                                                                          | 44,0%    | 17,3%                                                                    | 22,6%    | 0,9%    | 0,9%     | 330               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

Wśród badanych pracodawców przeważały osoby, które deklarowały, że ich pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (64,3%). Jednak dość znaczna grupa uznała, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (33,5%).

Jedynie śladowy odsetek respondentów stwierdził, że korzystniejsza jest sytuacja, gdy pracownik mieszka poza powiatem, w którym pracuje. Trzeba jednak brać pod uwagę, że takie wskazania mogli dawać pracodawcy zlokalizowani na obrzeżach powiatów, których pracownicy rekrutują się z drugiej strony granicy danej jednostki samorządu terytorialnego, a zatem wskazanie tej odpowiedzi wcale nie musi oznaczać, iż respondent rzeczywiście woli, aby osoby zatrudnione w jego zakładzie faktycznie mieszkaly daleko od niego.

**Rysunek 20. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie sprzedawcy (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

Oczekiwania co do miejsca zamieszkania pracowników pracujących w zawodzie sprzedawcy nie są statystycznie zróżnicowane pomiędzy wyróżnionymi typami powiatów.

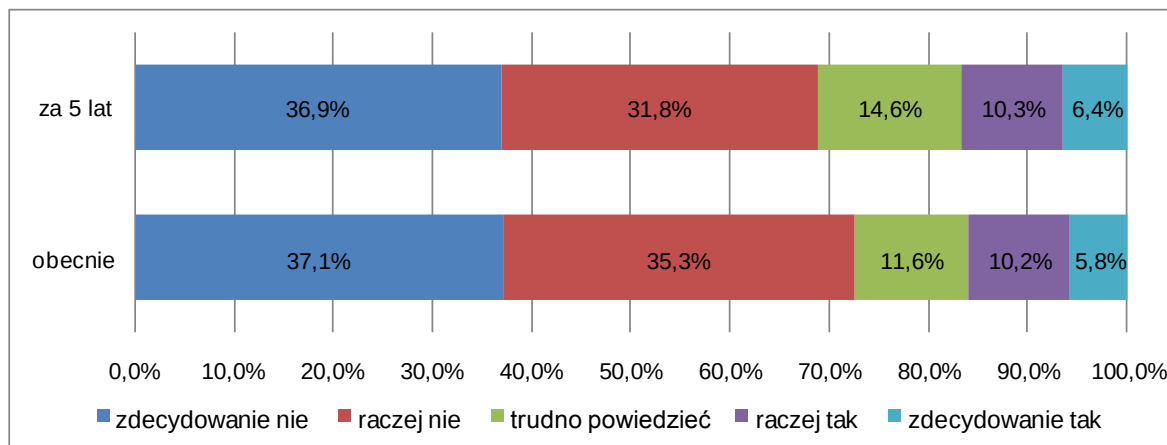
**Tabela 323. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

|                           | Blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu |          | Poza powiatem (miastem) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczba ogółem |
|---------------------------|-----------------------------------------|----------|-------------------------|----------|---------------------|----------|---------------|
|                           | teraz                                   | za 5 lat | teraz                   | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |               |
| powiaty przygraniczne     | 56,9%                                   | 58,8%    | 3,9%                    | 0,0%     | 39,2%               | 41,2%    | 52            |
| powiaty nadmorskie        | 67,2%                                   | 63,6%    | 1,5%                    | 1,5%     | 31,3%               | 34,8%    | 66            |
| miasta na prawach powiatu | 66,0%                                   | 66,0%    | 0,0%                    | 0,0%     | 34,0%               | 34,0%    | 47            |
| Świnoujście               | 64,0%                                   | 60,0%    | 0,0%                    | 4,0%     | 36,0%               | 36,0%    | 25            |
| pozostałe powiaty         | 64,7%                                   | 65,5%    | 2,4%                    | 2,4%     | 32,8%               | 32,0%    | 330           |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

Pracodawcy zostali również zapytani o możliwość wykonywania zawodu kluczowego przez osoby niepełnosprawne. Tylko niewielki odsetek pracodawców uważa, że jest to możliwe (16,7% wskazań). Ponad 2/3 respondentów sądzi, iż niepełnosprawność jest barierą uniemożliwiającą wykonywanie zawodu kluczowego w ich zakładzie pracy.

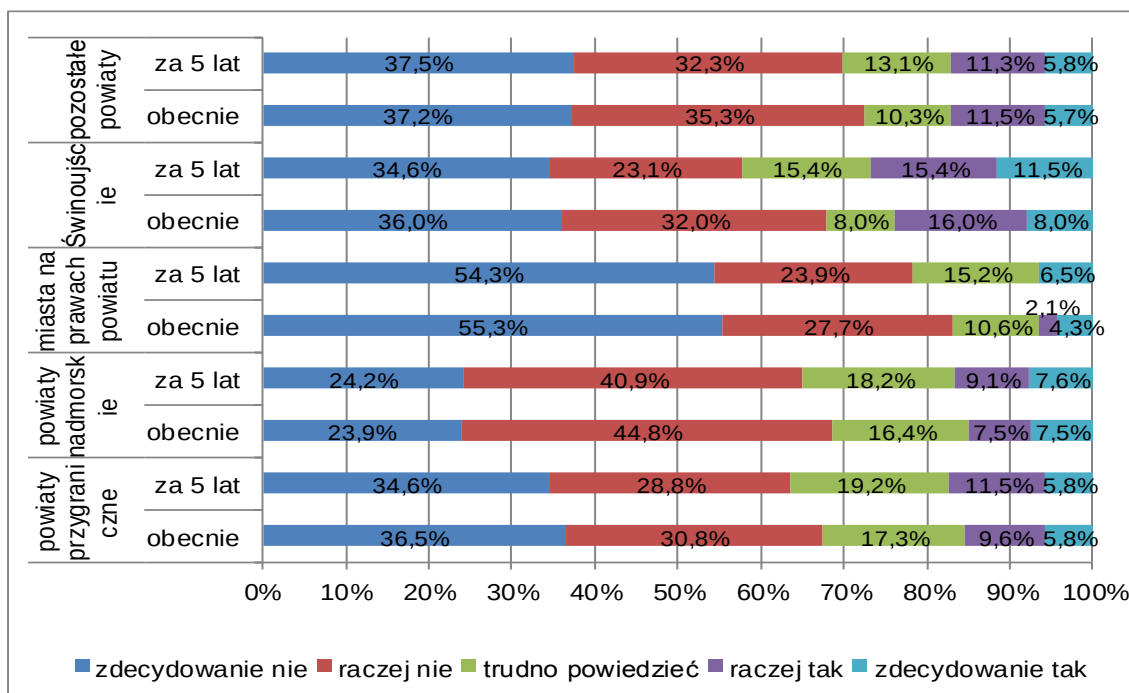
**Rysunek 21. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie sprzedawcy: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

Niepełnosprawność jest barierą niezależnie od typu powiatu, w którym prowadzi swoją działalność pracodawca.

**Rysunek 22. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie sprzedawcy: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

#### 4.1.5.Kompetencje

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego wskazujący sprzedawców jako kluczowych w ich firmie ocenili, że praca ta charakteryzuje się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności, ponieważ na pracę częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielną wskazuje aż 60,9%. W 28,4% przypadków pracodawcy uważają, że pracownicy wykonujący zawody kluczowe pracują w sposób samodzielny. Naturalnie najmniej liczną kategorię stanowią osoby nadzorujące i koordynujące pracę innych osób.

**Tabela 324. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie sprzedawcy (% obserwacji)**

|                                                                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 5,5%    | 3,5%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 60,9%   | 59,7%         |
| praca samodzielna                                                                 | 28,4%   | 31,5%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 2,2%    | 2,4%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,2%    | 0,2%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 2,9%    | 2,7%          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

Nie można zaobserwować zróżnicowania w zakresie stopnia samodzielności wykonywanej pracy w zależności od położenia geograficznego powiatu, w którym znajduje się firma badanych pracodawców.

**Tabela 325. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

|                                                     | Powiaty przygraniczne |          | Powiaty nadmorskie |          | Miasta na prawach powiatu |          | Swinoujście |          | Pozostałe powiaty |          |
|-----------------------------------------------------|-----------------------|----------|--------------------|----------|---------------------------|----------|-------------|----------|-------------------|----------|
|                                                     | teraz                 | za 5 lat | teraz              | za 5 lat | teraz                     | za 5 lat | teraz       | za 5 lat | teraz             | za 5 lat |
| praca pod bezpośrednim nadzorem                     | 7,7%                  | 5,8%     | 1,5%               | 1,5%     | 12,8%                     | 8,5%     | 3,8%        | 3,8%     | 5,1%              | 2,7%     |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna | 51,9%                 | 51,9%    | 61,5%              | 54,5%    | 57,4%                     | 59,6%    | 50,0%       | 50,0%    | 63,4%             | 62,8%    |
| praca samodzielna                                   | 30,8%                 | 34,6%    | 33,8%              | 39,4%    | 21,3%                     | 23,4%    | 46,2%       | 46,2%    | 26,6%             | 29,6%    |

|                                                                                   | Powiaty przygraniczne |          | Powiaty nadmorskie |          | Miasta na prawach powiatu |          | Świnoujście |          | Pozostałe powiaty |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|--------------------|----------|---------------------------|----------|-------------|----------|-------------------|----------|
|                                                                                   | teraz                 | za 5 lat | teraz              | za 5 lat | teraz                     | za 5 lat | teraz       | za 5 lat | teraz             | za 5 lat |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 5,8%                  | 5,8%     | 1,5%               | 3,0%     | 4,3%                      | 4,3%     | 0,0%        | 0,0%     | 1,5%              | 1,5%     |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,0%                  | 0,0%     | 0,0%               | 0,0%     | 0,0%                      | 0,0%     | 0,0%        | 0,0%     | 0,3%              | 0,3%     |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 3,8%                  | 1,9%     | 1,5%               | 1,5%     | 4,3%                      | 4,3%     | 0,0%        | 0,0%     | 3,0%              | 3,0%     |
| Liczebność ogółem                                                                 | 55                    |          | 66                 |          | 47                        |          | 25          |          | 330               |          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=520, październik-listopad 2010 r.

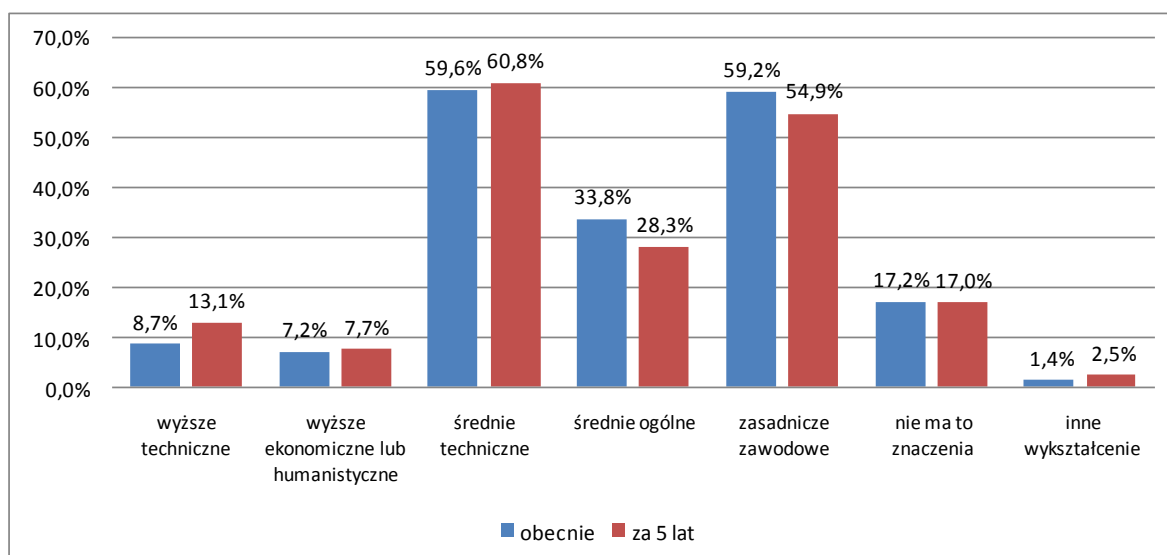
## 4.2. Profile demograficzno-zawodowe kandydatów do pracy na stanowisku kierowcy dla województwa zachodniopomorskiego

Łącznie na zawód kierowcy jako zawód kluczowy wskazało 234 badanych.

### 4.2.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w zawodzie kierowcy

Deklaracje pracodawców co do oczekiwanego wykształcenia pracowników w kluczowych dla ich zakładu pracy zawodach, pokazują, że najchętniej w roli kierowcy zatrudniane są osoby z wykształceniem średnim technicznym (59,6%) oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym (59,2%).

**Rysunek 23. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku kierowcy (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

Dane w tabeli nr 326 wskazują, że wykształcenie zasadnicze zawodowe jest od kierowców wymagane najczęściej w powiatach nadmorskich oraz miastach na prawach powiatu – z wyjątkiem Świnoujścia. W powiatach przygranicznych często wymaga się od kierowców wykształcenia średniego technicznego (50,7%) oraz, znacznie częściej niż w innych powiatach, wykształcenia wyższego technicznego (19,3%). Może to być związane z koniecznością utrzymywania kontaktów z partnerami zza granicy i łączeniem zawodu kierowcy z zawodem przedstawiciela handlowego.

**Tabela 326. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność.**

|                                      |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|--------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| wyższe techniczne                    | teraz    | 19,3%                 | 7,1%               | 9,5%                      | 0,0%        | 7,4%              |
|                                      | za 5 lat | 19,3%                 | 8,5%               | 17,8%                     | 0,0%        | 12,6%             |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | teraz    | 7,1%                  | 8,6%               | 9,5%                      | 1,3%        | 6,9%              |
|                                      | za 5 lat | 3,5%                  | 8,7%               | 13,7%                     | 1,3%        | 7,6%              |
| średnie techniczne                   | teraz    | 50,7%                 | 45,4%              | 78,0%                     | 19,7%       | 61,9%             |
|                                      | za 5 lat | 53,5%                 | 50,9%              | 73,8%                     | 39,5%       | 62,3%             |
| średnie ogólne                       | teraz    | 39,2%                 | 26,0%              | 49,6%                     | 19,7%       | 32,5%             |
|                                      | za 5 lat | 32,1%                 | 25,3%              | 41,2%                     | 0,0%        | 27,3%             |
| zasadnicze zawodowe                  | teraz    | 53,1%                 | 66,7%              | 78,0%                     | 1,3%        | 58,1%             |
|                                      | za 5 lat | 49,6%                 | 58,0%              | 64,4%                     | 1,3%        | 55,5%             |
| nie ma to znaczenia                  | teraz    | 19,5%                 | 25,6%              | 4,2%                      | 59,2%       | 16,1%             |
|                                      | za 5 lat | 22,1%                 | 20,4%              | 13,7%                     | 59,2%       | 14,9%             |
| inne wykształcenie                   | teraz    | 0,0%                  | 0,0%               | 0,0%                      | 1,3%        | 2,1%              |
|                                      | za 5 lat | 0,0%                  | 0,0%               | 4,2%                      | 1,3%        | 3,1%              |
| liczebność ogółem                    |          | 25                    | 25                 | 21                        | 5           | 159               |

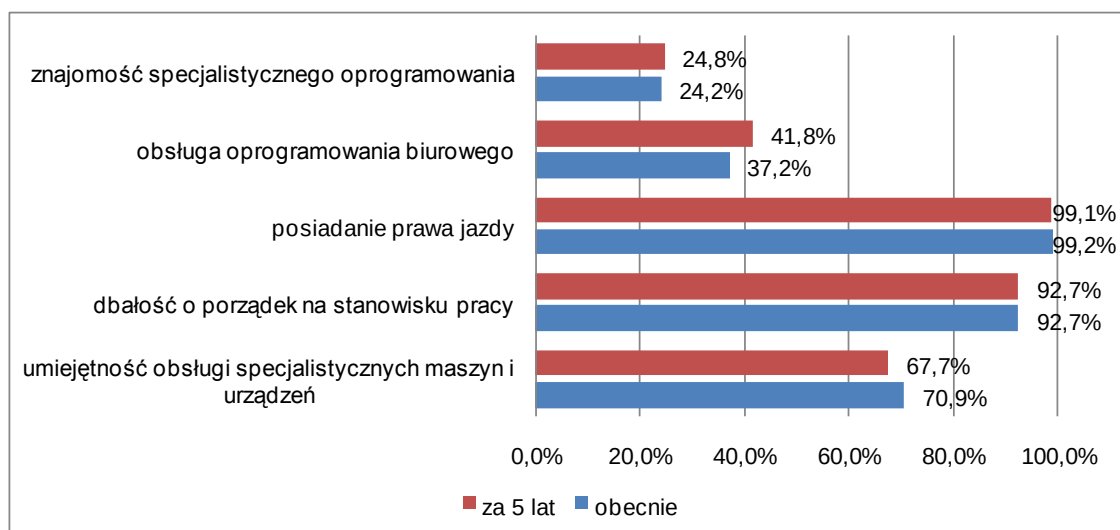
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

#### 4.2.2. Umiejętności „twarde”

Określeniu profilu pożądanego pracownika pełniącego rolę kierowcy służyło również pytanie o najważniejsze umiejętności „twarde”, które powinna posiadać osoba wykonująca zawód kluczowy w zakładzie pracy badanego pracodawcy. Co oczywiste, zdecydowanie najczęściej wskazuje się tu na posiadanie prawa jazdy (99,1%) oraz dbałość o porządek na stanowisku pracy (92,7%). Ponad połowa badanych wskazała również na umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (64,1%). Posiadanie prawa jazdy jest konieczne, by wykonywać zawód kierowcy, a nieosiągnięcie wartości 100% najprawdopodobniej wynika z sytuacji wywiadu, gdy badany zapomni wskazać na takie wymaganie. Są to jednak braki poniżej 1%, a zatem nie wpływają na jakość otrzymanych wyników.



**Rysunek 24. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kierowcy: najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

Umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń przez kierowców ma mniejsze znaczenie w powiatach miejskich i przygranicznych. Jest to jednak istotna umiejętność w przypadku powiatów nadmorskich (75,3%) oraz pozostałych (76,5%). W miastach za to szczególne znaczenie ma obsługa oprogramowania biurowego (68,5%), co jest związane najprawdopodobniej z komputeryzacją tego zawodu w przypadku większych firm, mających siedziby w miastach.

**Tabela 327. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kierowcy: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

|                                                         |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|---------------------------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | teraz    | 53,8%                 | 75,3%              | 49,6%                     | 40,8%       | 76,5%             |
|                                                         | za 5 lat | 55,5%                 | 75,3%              | 45,4%                     | 40,8%       | 72,1%             |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | teraz    | 86,0%                 | 90,1%              | 100,0%                    | 80,3%       | 93,5%             |
|                                                         | za 5 lat | 86,0%                 | 90,1%              | 100,0%                    | 80,3%       | 93,5%             |
| posiadanie prawa jazdy                                  | teraz    | 100,0%                | 100,0%             | 100,0%                    | 100,0%      | 98,9%             |
|                                                         | za 5 lat | 100,0%                | 100,0%             | 100,0%                    | 100,0%      | 98,6%             |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | teraz    | 53,5%                 | 33,6%              | 68,5%                     | 40,8%       | 31,0%             |
|                                                         | za 5 lat | 53,5%                 | 35,0%              | 64,4%                     | 40,8%       | 38,1%             |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | teraz    | 20,2%                 | 18,7%              | 42,4%                     | 19,7%       | 23,5%             |
|                                                         | za 5 lat | 13,9%                 | 19,1%              | 42,4%                     | 19,7%       | 25,3%             |
| Liczebność ogółem                                       |          | 25                    | 25                 | 21                        | 5           | 159               |

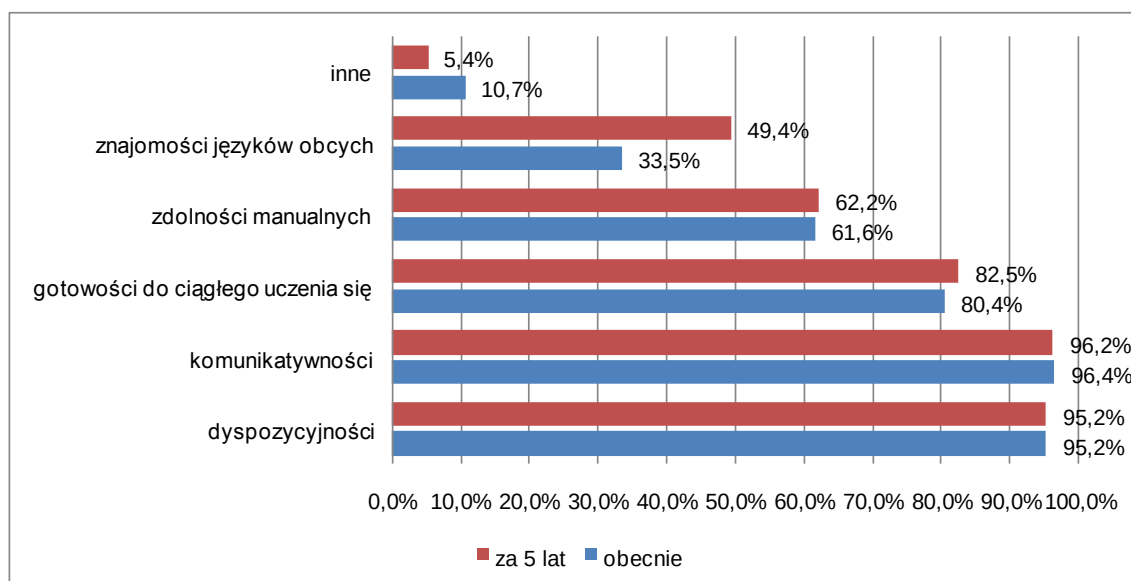
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

#### 4.2.3. Umiejętności „miękkie”

Umiejętności „miękkie”, czy też kompetencje „miękkie”, w przeciwieństwie do umiejętności „twardych”, odnoszą się do cech osobowości pracowników. Z jednej strony są to zdolności osobiste, które pozwalają na efektywne wykorzystanie umiejętności „twardych”, z drugiej zaś umiejętności interpersonalne, umożliwiające efektywne wchodzenie w interakcje z innymi ludźmi.

Niemal wszyscy badani pracodawcy, którzy chcą zatrudnić kogoś w roli kierowcy deklarują, że osoba ta powinna przede wszystkim być komunikatywna (96,2%) i dyspozycyjna (95,2%), ale i gotowa do ciągłego uczenia się (82,5%).

**Rysunek 25. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku kierowcy (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

Oczekiwania pracodawców wobec umiejętności „miękkich” w niewielkim stopniu jest zróżnicowane geograficznie. Wyróżnia się jedynie Świnoujście, w którym znajomość języków obcych jest częściej ceniona niż zdolności manualne, jednakże ze względu na niewielką liczbę pracodawców ze Świnoujścia, dla których kierowcy są zawodem kluczowym, nie można tego wnioskować z odpowiednią pewnością.

**Tabela 328. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                 |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|-----------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| dyspozycyjność  | teraz    | 95,6%                 | 100,0%             | 100,0%                    | 100,0%      | 93,7%             |
|                 | za 5 lat | 95,6%                 | 100,0%             | 100,0%                    | 100,0%      | 93,7%             |
| komunikatywność | teraz    | 95,6%                 | 91,7%              | 100,0%                    | 100,0%      | 96,7%             |
|                 | za 5 lat | 95,6%                 | 91,7%              | 100,0%                    | 100,0%      | 96,4%             |

|                                  |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|----------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| gotowość do ciągłego uczenia się | teraz    | 77,3%                 | 79,5%              | 76,9%                     | 100,0%      | 81,0%             |
|                                  | za 5 lat | 84,3%                 | 84,1%              | 86,3%                     | 100,0%      | 81,0%             |
| zdolności manualne               | teraz    | 69,4%                 | 86,1%              | 62,9%                     | 21,0%       | 57,6%             |
|                                  | za 5 lat | 65,8%                 | 86,1%              | 72,4%                     | 21,0%       | 57,7%             |
| znajomość języków obcych         | teraz    | 38,5%                 | 34,1%              | 36,8%                     | 60,5%       | 31,5%             |
|                                  | za 5 lat | 57,8%                 | 37,8%              | 53,5%                     | 60,5%       | 49,0%             |
| inne                             | teraz    | 2,8%                  | 6,3%               | 0,0%                      | 39,5%       | 13,2%             |
|                                  | za 5 lat | 2,8%                  | 1,7%               | 0,0%                      | 19,7%       | 6,7%              |
| Liczebność ogółem                |          | 25                    | 25                 | 21                        | 5           | 159               |

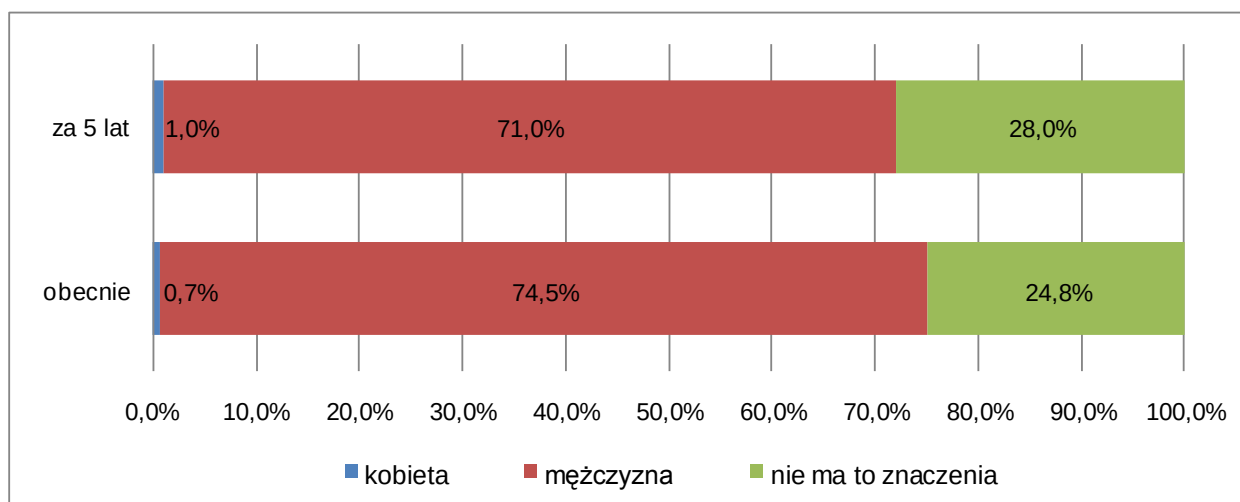
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

#### 4.2.4.Profil demograficzny

Celem badania było również określenie, jakie pracodawcy mają preferencje co do profilu demograficznego ich obecnych i przyszłych pracowników, dlatego też zostali zapytani o pożądaną płeć, wiek, sytuację rodzinną pracownika zajmującego stanowisko kierowcy w ich przedsiębiorstwie.

Aż 71,0% badanych wskazuje, że zawód kierowcy lepiej wykonywałby mężczyzna. Jest to zawód tradycyjnie zmaskulinizowany, a zatem taka przewaga w preferencjach pracodawców nie dziwi.

Rysunek 26. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika na stanowisku kierowcy (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

Zróźnicowanie geograficzne nie ma istotnego wpływu na oczekiwania pracodawców wobec płci zatrudnianych kierowców.

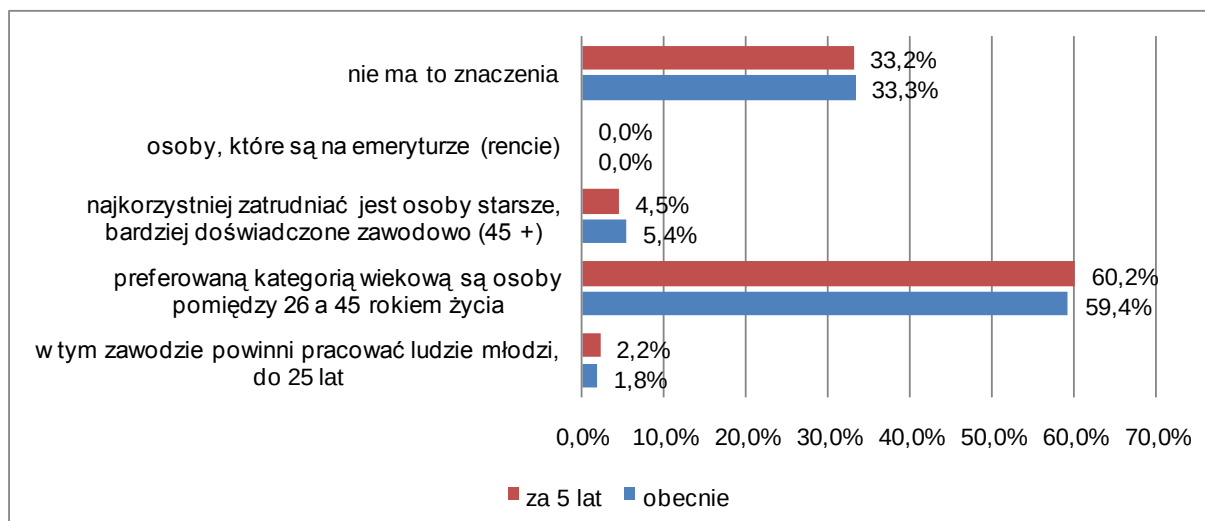
**Tabela 329. Zróźnicowanie w oczekiwanej płci osoby na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

|                           | Kobieta |          | Mężczyzna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczbn<br>ość<br>ogółem |
|---------------------------|---------|----------|-----------|----------|---------------------|----------|-------------------------|
|                           | teraz   | za 5 lat | teraz     | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                         |
| powiaty przygraniczne     | 0,0%    | 0,0%     | 76,0%     | 72,0%    | 24,0%               | 28,0%    | 25                      |
| powiaty nadmorskie        | 0,0%    | 0,0%     | 76,0%     | 72,0%    | 24,0%               | 28,0%    | 25                      |
| miasta na prawach powiatu | 0,0%    | 0,0%     | 52,4%     | 52,4%    | 47,6%               | 47,6%    | 21                      |
| Świnoujście               | 0,0%    | 0,0%     | 60,0%     | 60,0%    | 40,0%               | 40,0%    | 5                       |
| pozostałe powiaty         | 1,3%    | 1,3%     | 77,4%     | 73,4%    | 21,4%               | 25,3%    | 159                     |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=234, październik-listopad 2010 r.

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego oczekują, że ich pracownicy na stanowisku kierowcy będą w wieku od 26 do 45 lat – czyli będą należeć do najliczniejszej kategorii wiekowej ogółu pracowników (wśród aktywnych zawodowo<sup>27</sup>). Dotyczy to aż 62,0% badanych. Zdecydowanie rzadziej wykazują zapotrzebowanie na osoby bardziej doświadczone, powyżej 45 roku życia lub też bardzo młode – do 25 lat. W deklaracjach respondentów zupełnie brak zainteresowania emerytami i rencistami. Stosunkowo wielu badanych wskazuje, że wiek nie ma dla nich znaczenia (33,2%).

**Rysunek 27. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika na stanowisku kierowcy (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=234, październik-listopad 2010 r.

<sup>27</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

Zróźnicowanie geograficzne nie ma istotnego wpływu na oczekiwania pracodawców wobec wieku zatrudnianych kierowców.

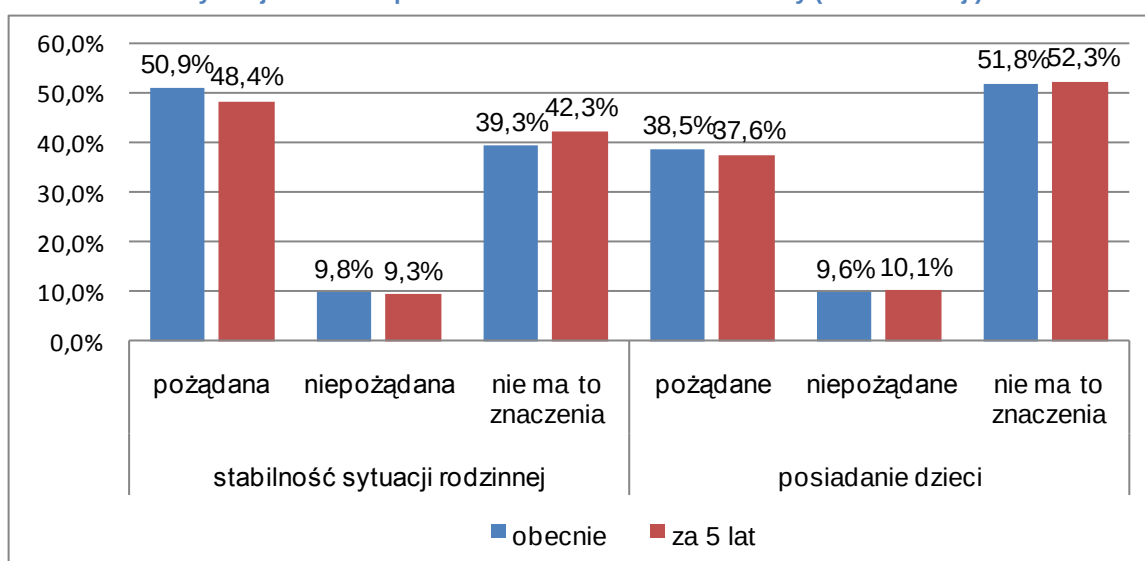
**Tabela 330. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

|                           | W tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat |          | Preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia |          | Najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                                    | za 5 lat | teraz                                                                | za 5 lat | teraz                                                                                         | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 0,0%                                                     | 0,0%     | 56,0%                                                                | 62,5%    | 12,0%                                                                                         | 4,2%     | 32,0%               | 33,3%    | 25                |
| powiaty nadmorskie        | 4,0%                                                     | 0,0%     | 40,0%                                                                | 44,0%    | 8,0%                                                                                          | 8,0%     | 48,0%               | 48,0%    | 25                |
| miasta na prawach powiatu | 4,8%                                                     | 4,8%     | 52,4%                                                                | 52,4%    | 0,0%                                                                                          | 0,0%     | 42,9%               | 42,9%    | 21                |
| Świnoujście               | 0,0%                                                     | 0,0%     | 20,0%                                                                | 20,0%    | 0,0%                                                                                          | 0,0%     | 80,0%               | 80,0%    | 5                 |
| pozostałe powiaty         | 1,9%                                                     | 2,5%     | 64,8%                                                                | 64,2%    | 5,0%                                                                                          | 5,0%     | 28,3%               | 28,3%    | 159               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

Najczęściej pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego uważają, że sytuacja rodzinna pracownika powinna być ustabilizowana (50,9%), a często pożądane jest posiadanie dzieci (38,5%). To drugie nie jest aż tak istotne, w opinii badanych prawdopodobnie uważają oni, iż nie należy zbyt ingerować w życie prywatne pracowników. Większość z nich bowiem wskazuje, iż posiadanie dzieci nie ma znaczenia dla nich jako pracodawców (51,8%).

**Rysunek 28. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika na stanowisku kierowcy (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

Zróźnicowanie geograficzne nie ma istotnego wpływu na oczekiwania pracodawców wobec sytuacji rodzinnej zatrudnianych kierowców.

**Tabela 331. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Ustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nieustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------|----------|-------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                            | za 5 lat | teraz                               | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 44,0%                            | 52,0%    | 8,0%                                | 4,0%     | 48,0%               | 44,0%    | 25                |
| powiaty nadmorskie        | 52,0%                            | 56,0%    | 16,0%                               | 12,0%    | 32,0%               | 32,0%    | 25                |
| miasta na prawach powiatu | 52,4%                            | 42,9%    | 9,5%                                | 14,3%    | 38,1%               | 42,9%    | 21                |
| Świnoujście               | 20,0%                            | 40,0%    | 0,0%                                | 0,0%     | 80,0%               | 60,0%    | 5                 |
| pozostałe powiaty         | 52,2%                            | 47,2%    | 10,1%                               | 10,1%    | 37,7%               | 42,8%    | 159               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

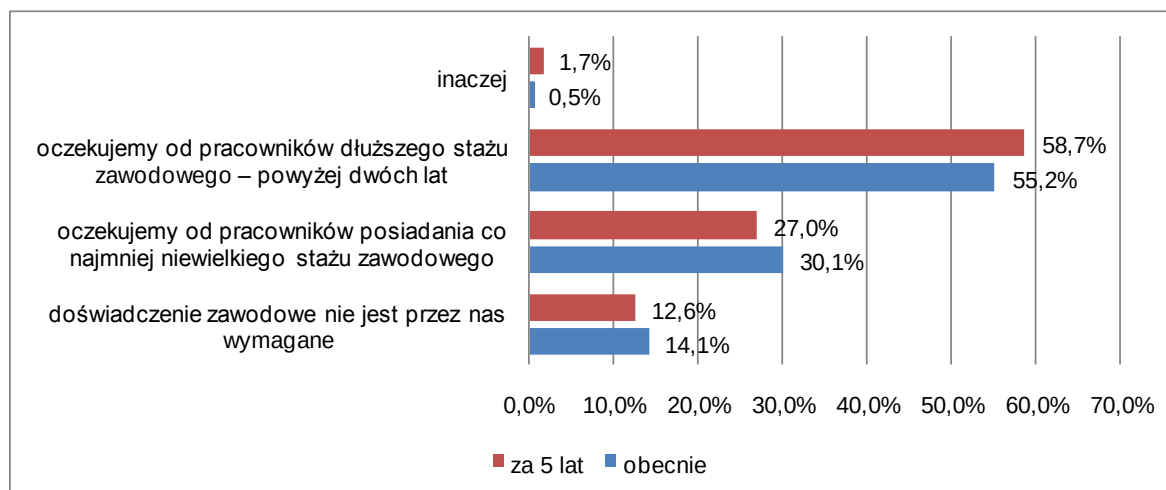
**Tabela 332. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – oczekiwania co do posiadania dzieci przez kierowców, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Posiadanie dzieci |          | Nieposiadanie dzieci |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-------------------|----------|----------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz             | za 5 lat | teraz                | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 50,0%             | 57,7%    | 7,7%                 | 3,8%     | 42,3%               | 38,5%    | 25                |
| powiaty nadmorskie        | 40,0%             | 44,0%    | 12,0%                | 12,0%    | 48,0%               | 44,0%    | 25                |
| miasta na prawach powiatu | 42,9%             | 42,9%    | 0,0%                 | 0,0%     | 57,1%               | 57,1%    | 21                |
| Świnoujście               | 0,0%              | 20,0%    | 0,0%                 | 0,0%     | 100,0%              | 80,0%    | 5                 |
| pozostałe powiaty         | 36,7%             | 33,3%    | 11,4%                | 12,6%    | 51,9%               | 54,1%    | 159               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

Najczęściej badani pracodawcy wskazywali, iż w roli kierowcy powinny pracować osoby o co najmniej dwuletnim stażu zawodowym (58,7%). Wynika to zapewne z charakteru pracy kierowcy, gdzie doświadczenie, jak nic innego, decyduje o umiejętnościach prowadzącego pojazd, zarówno w kwestii bezpieczeństwa, jak i właściwego planowania trasy przewozu, co znajduje odbicie w efektywności pracownika.

**Rysunek 29. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników na stanowisku kierowcy (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

Zróznicowanie geograficzne ma niewielki wpływ na oczekiwania pracodawców wobec doświadczenia zatrudnianych kierowców. Co prawda badani pracodawcy ze Świnoujścia często odpowiadali, że doświadczenie nie jest przez nich wymagane przy zatrudnianiu kierowców, lecz wnioskowanie o zależności jest ograniczone, gdyż ich liczebność jest bardzo mała.

**Tabela 333. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

|                           | Doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane |          | Oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego |          | Oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat |          | Inaczej |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------|----------|---------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                              | za 5 lat | teraz                                                                          | za 5 lat | teraz                                                                    | za 5 lat | teraz   | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 16,0%                                              | 12,5%    | 36,0%                                                                          | 37,5%    | 48,0%                                                                    | 50,0%    | 0,0%    | 0,0%     | 25                |
| powiaty nadmorskie        | 16,7%                                              | 16,7%    | 33,3%                                                                          | 33,3%    | 50,0%                                                                    | 50,0%    | 0,0%    | 0,0%     | 25                |
| miasta na prawach powiatu | 4,8%                                               | 4,8%     | 42,9%                                                                          | 42,9%    | 52,4%                                                                    | 52,4%    | 0,0%    | 0,0%     | 21                |
| Świnoujście               | 60,0%                                              | 60,0%    | 0,0%                                                                           | 0,0%     | 40,0%                                                                    | 40,0%    | 0,0%    | 0,0%     | 5                 |
| pozostałe powiaty         | 13,9%                                              | 11,4%    | 27,8%                                                                          | 23,4%    | 57,6%                                                                    | 62,7%    | 0,6%    | 2,5%     | 159               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

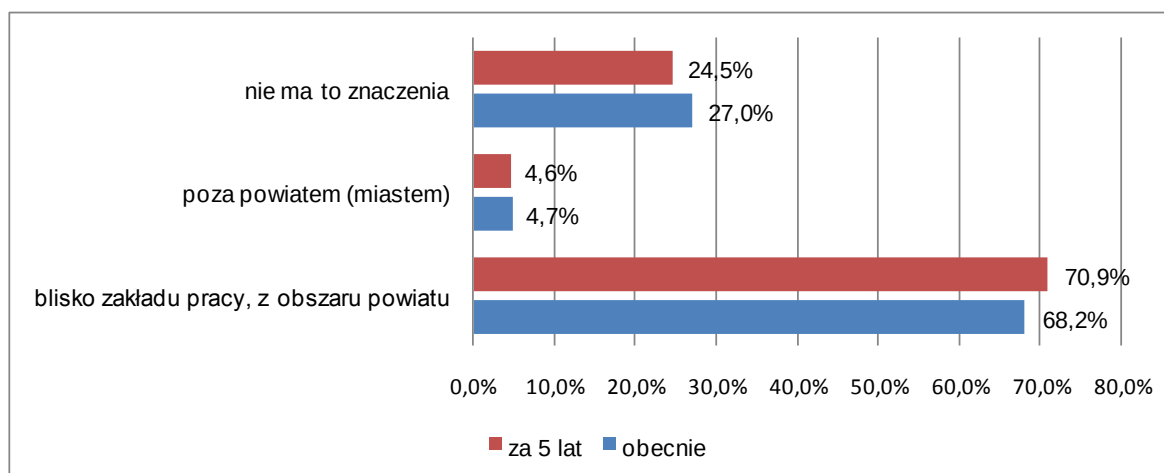
Wśród badanych pracodawców przeważały osoby, które deklarowały, że ich pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (70,9%). Jednak dość znaczna



grupa uznała, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (24,5%). Jedynie śladowy odsetek respondentów stwierdził, że korzystniejsza jest sytuacja, gdy pracownik mieszka poza powiatem, w którym pracuje.

Wynik ten jest o tyle interesujący, gdyż kierowca – z racji wykonywanego zawodu – jest pracownikiem mobilnym, a zatem bariery odległości powinny być mniej odczuwalne.

**Rysunek 30. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika na stanowisku kierowcy (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

Zróźnicowanie geograficzne nie ma istotnego wpływu na oczekiwania pracodawców wobec miejsca zamieszkania zatrudnianych kierowców.

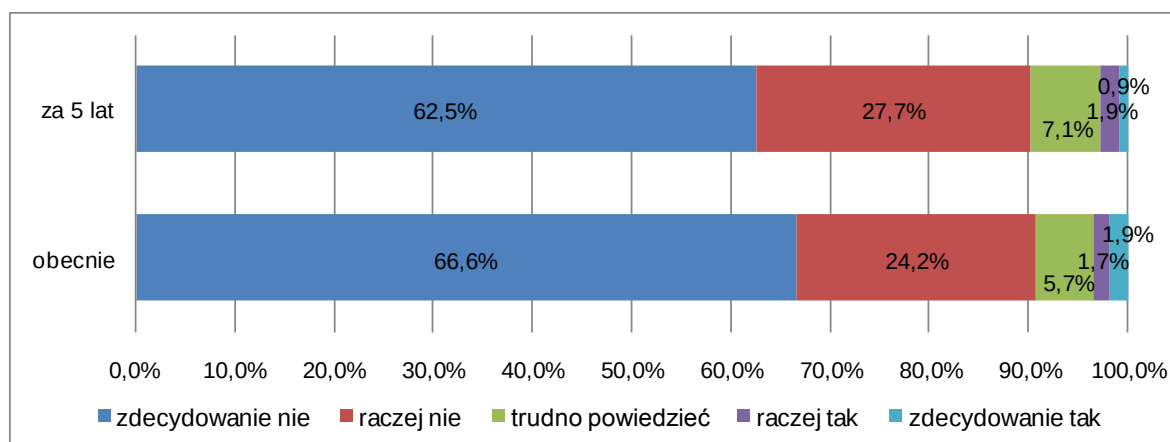
**Tabela 334. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

|                           | Blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu |          | Poza powiatem (miastem) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-----------------------------------------|----------|-------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                   | za 5 lat | teraz                   | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 60,0%                                   | 64,0%    | 4,0%                    | 4,0%     | 36,0%               | 32,0%    | 25                |
| powiaty nadmorskie        | 76,0%                                   | 76,0%    | 4,0%                    | 0,0%     | 20,0%               | 24,0%    | 25                |
| miasta na prawach powiatu | 66,7%                                   | 66,7%    | 9,5%                    | 9,5%     | 23,8%               | 23,8%    | 21                |
| Świnoujście               | 40,0%                                   | 40,0%    | 0,0%                    | 0,0%     | 60,0%               | 60,0%    | 5                 |
| pozostałe powiaty         | 69,0%                                   | 72,8%    | 4,4%                    | 4,4%     | 26,6%               | 22,8%    | 159               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

Pracodawcy zostali również zapytani o możliwość wykonywania zawodu kluczowego przez osoby niepełnosprawne. Znikomy odsetek pracodawców uważa, że kierowcą może być osoba niepełnosprawna (2,8% wskazań). Wynika to najprawdopodobniej z bariery cenowej przystosowania auta dla takiego kierowcy czy wręcz niepełnosprawności zupełnie uniemożliwiających prowadzenie samochodu, jak ma to miejsce np. u osób niewidomych.

Rysunek 31. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kierowcy: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

Zróźnicowanie geograficzne nie ma istotnego wpływu na oczekiwania pracodawców wobec pełnosprawności zatrudnianych kierowców.

Tabela 335. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kierowcy: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)

|                           | Zdecydowanie nie |          | Raczej nie |          | Trudno powiedzieć |          | Raczej tak |          | Zdecydowanie tak |          | Liczba ogółem |
|---------------------------|------------------|----------|------------|----------|-------------------|----------|------------|----------|------------------|----------|---------------|
|                           | obecnie          | za 5 lat | obecnie    | za 5 lat | obecnie           | za 5 lat | obecnie    | za 5 lat | obecnie          | za 5 lat |               |
| powiaty przygraniczne     | 72,0%            | 72,0%    | 20,0%      | 20,0%    | 4,0%              | 4,0%     | 0,0%       | 0,0%     | 4,0%             | 4,0%     | 25            |
| powiaty nadmorskie        | 72,0%            | 70,8%    | 24,0%      | 25,0%    | 0,0%              | 0,0%     | 4,0%       | 4,2%     | 0,0%             | 0,0%     | 24            |
| miasta na prawach powiatu | 52,4%            | 52,4%    | 28,6%      | 28,6%    | 19,0%             | 19,0%    | 0,0%       | 0,0%     | 0,0%             | 0,0%     | 21            |
| Świnoujście               | 40,0%            | 40,0%    | 20,0%      | 20,0%    | 40,0%             | 40,0%    | 0,0%       | 0,0%     | 0,0%             | 0,0%     | 5             |
| pozostałe powiaty         | 67,9%            | 62,3%    | 23,9%      | 28,9%    | 4,4%              | 5,7%     | 1,9%       | 2,5%     | 1,9%             | 0,6%     | 159           |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=234, październik-listopad 2010 r.

#### 4.2.5.Kompetencje

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego wskazujący kierowców jako kluczowych w ich firmie ocenili, że praca ta charakteryzuje się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności, ponieważ na pracę częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielną wskazuje 47,3% badanych. W 46,4% przypadków pracodawcy uważają, że pracownicy wykonujący zawód kierowcy wykonują pracę

samodzielną. Naturalnie najmniej liczną kategorię stanowią osoby nadzorujące i koordynujące pracę innych osób.

**Tabela 336. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników na stanowisku kierowcy (% obserwacji)**

|                                                                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 2,6%    | 2,8%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 47,3%   | 46,9%         |
| praca samodzielna                                                                 | 46,4%   | 46,6%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 2,2%    | 2,2%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 1,5%    | 1,5%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 2,6%    | 2,8%          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=234, październik-listopad 2010 r.

Zróźnicowanie geograficzne ma słaby wpływ na stopień samodzielności i odpowiedzialności zatrudnianych kierowców. Pracodawcy z powiatów, które nie mają charakteru ani nadmorskiego, ani przygranicznego oraz nie są miastami na prawach powiatu, stosunkowo często powierzają kierowcom pracę samodzielną (52,5%).

**Tabela 337. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)**

|                                                                                   | Powiaty przygraniczne |          | Powiaty nadmorskie |          | Miasta na prawach powiatu |          | Świnoujście |          | Pozostałe powiaty |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|--------------------|----------|---------------------------|----------|-------------|----------|-------------------|----------|
|                                                                                   | teraz                 | za 5 lat | teraz              | za 5 lat | teraz                     | za 5 lat | teraz       | za 5 lat | teraz             | za 5 lat |
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 3,8%                  | 3,8%     | 4,2%               | 0,0%     | 9,1%                      | 9,1%     | 0,0%        | 0,0%     | 1,9%              | 1,9%     |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 50,0%                 | 50,0%    | 54,2%              | 56,5%    | 50,0%                     | 50,0%    | 80,0%       | 80,0%    | 44,0%             | 43,7%    |
| praca samodzielna                                                                 | 38,5%                 | 38,5%    | 33,3%              | 34,8%    | 31,8%                     | 31,8%    | 20,0%       | 20,0%    | 52,2%             | 52,5%    |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 7,7%                  | 7,7%     | 0,0%               | 0,0%     | 4,5%                      | 4,5%     | 0,0%        | 0,0%     | 1,3%              | 1,3%     |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 0,0%                  | 0,0%     | 8,3%               | 8,7%     | 4,5%                      | 4,5%     | 0,0%        | 0,0%     | 0,6%              | 0,6%     |
| Liczebność ogółem                                                                 | 25                    |          | 25                 |          | 21                        |          | 5           |          | 159               |          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=234, październik-listopad 2010 r.

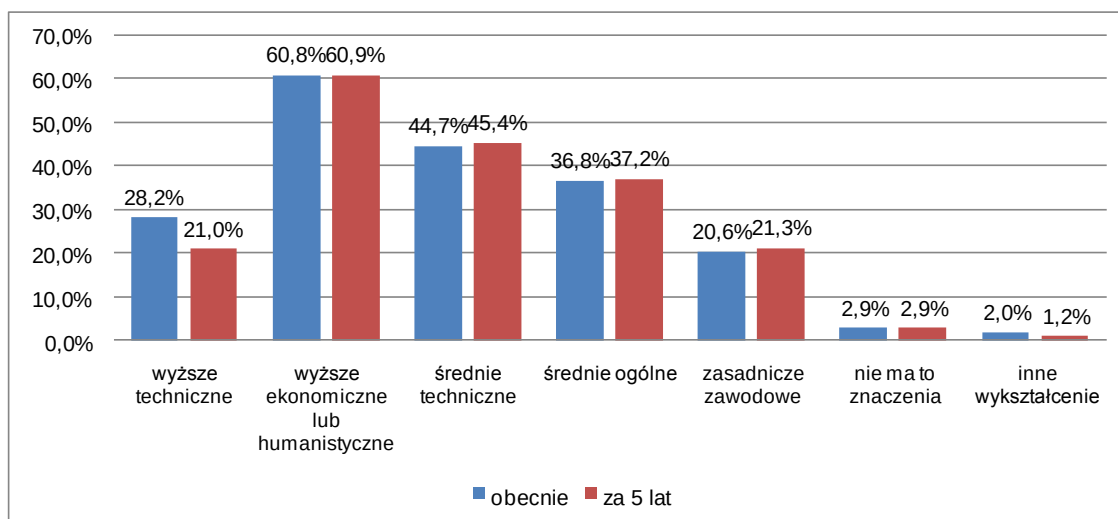
#### 4.3. Profile demograficzno-zawodowe kandydatów do pracy w zawodzie księgowego dla województwa zachodniopomorskiego

Łącznie na zawód księgowego jako kluczowy wskazało 121 badanych. W przypadku zestawień odpowiedzi badanych pracodawców w podziale na 5 typów powiatów, ze względu na małe liczebności poszczególnych kategorii tabele zawierają liczbę wskazań na daną odpowiedź.

##### 4.3.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w zawodzie księgowego

Deklaracje pracodawców co do oczekiwanego wykształcenia pracowników w kluczowych dla ich zakładu pracy zawodach pokazują, że najchętniej na stanowisku księgowego zatrudniane są osoby z wykształceniem wyższym ekonomicznym lub humanistycznym (60,8%), choć tu zapewne ważniejsze jest to pierwsze – ekonomiczne. W dalszej kolejności mówi się o wykształceniu średnim technicznym (44,7%) oraz średnim ogólnym (36,8%).

**Rysunek 32. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w zawodzie księgowego (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=121, październik-listopad 2010 r.

Jak można sądzić na podstawie tabeli nr 338, wykształcenie wyższe osób wykonujących zawód księgowego odgrywa większą rolę w powiatach przygranicznych i miastach na prawach powiatu. Należy jednak pamiętać, że ze względu na małe liczebności w poszczególnych kategoriach wnioskowanie jest ograniczone.

Tabela 338. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność

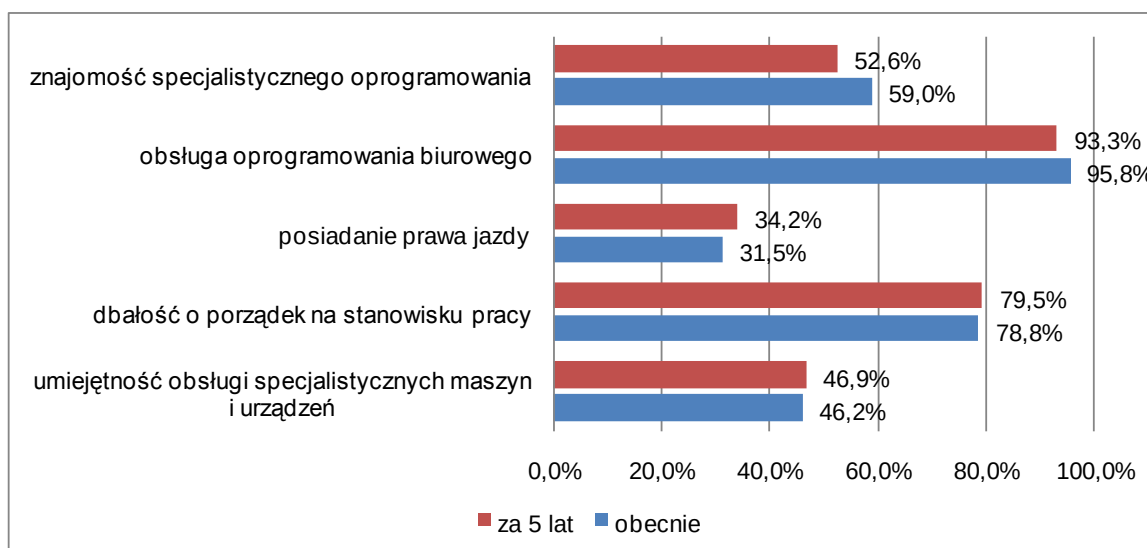
|                                      |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|--------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| wyższe techniczne                    | teraz    | 5                     | 5                  | 4                         | 0           | 21                |
|                                      | za 5 lat | 5                     | 4                  | 4                         | 0           | 13                |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | teraz    | 11                    | 8                  | 7                         | 4           | 42                |
|                                      | za 5 lat | 11                    | 8                  | 7                         | 4           | 43                |
| średnie techniczne                   | teraz    | 3                     | 7                  | 3                         | 1           | 40                |
|                                      | za 5 lat | 3                     | 5                  | 3                         | 1           | 42                |
| średnie ogólne                       | teraz    | 5                     | 4                  | 1                         | 0           | 35                |
|                                      | za 5 lat | 4                     | 4                  | 1                         | 0           | 36                |
| zasadnicze zawodowe                  | teraz    | 0                     | 0                  | 1                         | 0           | 23                |
|                                      | za 5 lat | 0                     | 0                  | 1                         | 0           | 24                |
| nie ma to znaczenia                  | teraz    | 0                     | 1                  | 0                         | 0           | 3                 |
|                                      | za 5 lat | 0                     | 1                  | 0                         | 0           | 3                 |
| inne wykształcenie                   | teraz    | 0                     | 0                  | 0                         | 1           | 1                 |
|                                      | za 5 lat | 0                     | 0                  | 0                         | 1           | 0                 |
| liczebność ogółem                    |          | 12                    | 13                 | 7                         | 4           | 83                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=121, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.3.2. Umiejętności „twarde”

Określeniu profilu pożądanego pracownika na stanowisku księgowego służyło również pytanie o najważniejsze umiejętności „twarde”, które powinna posiadać osoba wykonująca zawód kluczowy w zakładzie pracy badanego pracodawcy. Zdecydowanie najczęściej wskazuje się tu na umiejętność obsługi oprogramowania biurowego (93,3%). Ponad połowa badanych wskazała również na dbałość o porządek na stanowisku pracy (79,5%) oraz znajomość specjalistycznego oprogramowania (52,6%).

**Rysunek 33. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie księgowego: najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=121, październik-listopad 2010 r.

Nieco rzadziej badani pracodawcy z powiatów niebędących powiatami przygranicznymi ani nadmorskimi, ani miastami na prawach powiatu, uważali, że w zawodzie księgowego znajomość specjalistycznego oprogramowania jest konieczna.

**Tabela 339. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie księgowego: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                                         |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|---------------------------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | teraz    | 5                     | 7                  | 2                         | 3           | 40                |
|                                                         | za 5 lat | 5                     | 7                  | 2                         | 3           | 40                |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | teraz    | 10                    | 11                 | 5                         | 4           | 65                |
|                                                         | za 5 lat | 11                    | 11                 | 5                         | 4           | 65                |
| posiadanie prawa jazdy                                  | teraz    | 2                     | 3                  | 3                         | 1           | 29                |
|                                                         | za 5 lat | 2                     | 3                  | 5                         | 1           | 30                |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | teraz    | 11                    | 13                 | 7                         | 4           | 80                |
|                                                         | za 5 lat | 11                    | 13                 | 5                         | 4           | 80                |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | teraz    | 10                    | 10                 | 4                         | 3           | 44                |
|                                                         | za 5 lat | 10                    | 10                 | 4                         | 3           | 37                |
| liczebność ogółem                                       |          | 12                    | 13                 | 7                         | 4           | 83                |

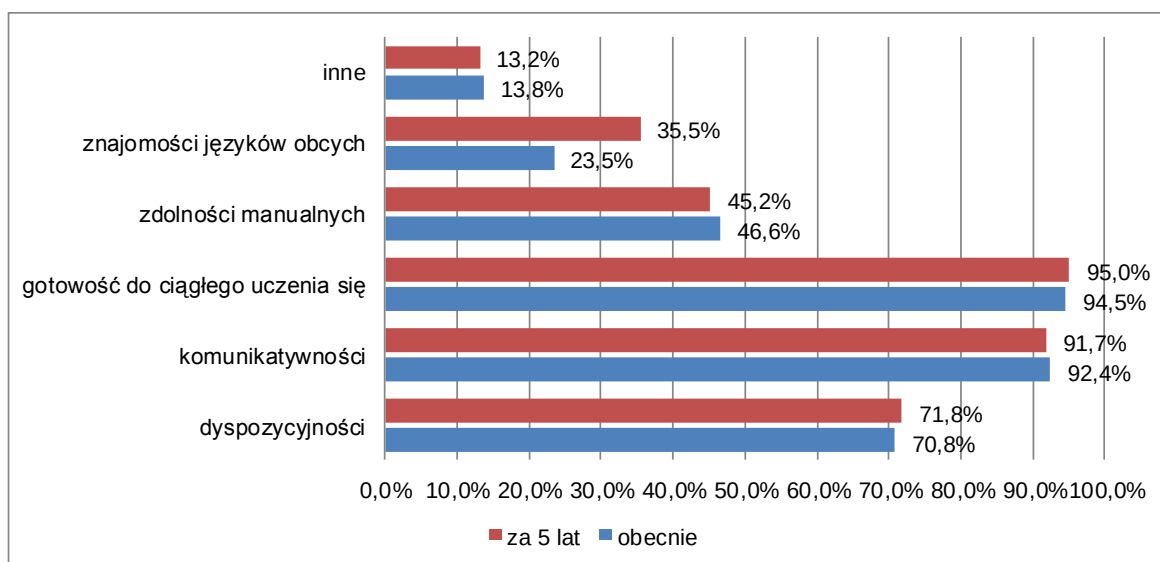
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=121, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.3.3. Umiejętności „miękkie”

Umiejętności „miękkie” czy też kompetencje „miękkie”, w przeciwieństwie do umiejętności „twardych”, odnoszą się do cech osobowości pracowników. Z jednej strony są to zdolności osobiste, które pozwalają na efektywne wykorzystanie umiejętności „twardych”, z drugiej zaś umiejętności interpersonalne, umożliwiające efektywne wchodzenie w interakcje z innymi ludźmi.

Niemal wszyscy badani pracodawcy, którzy zatrudniają księgowego, deklarują, że ta osoba powinna przede wszystkim być gotowa do ciągłego uczenia się (95,0%) – zapewne chodzi tu o nadążanie za zmianami w sposobach rozliczania itp. Dodatkowo zdaniem zdecydowanej większości badanych taka osoba powinna być komunikatywna (91,7%). Warto również zwrócić uwagę, że według deklaracji badanych w ciągu 5 lat wzrośnie zapotrzebowanie na znajomość języków obcych wśród osób wykonujących zawód księgowego.

**Rysunek 34. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie księgowego (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=121, październik-listopad 2010 r.

Rozkład oczekiwań badanych pracodawców co do umiejętności „miękkich” osób pracujących w zawodzie księgowego nie jest zróżnicowany geograficznie.

**Tabela 340. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                 |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|-----------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| dyspozycyjność  | teraz    | 9                     | 6                  | 6                         | 4           | 60                |
|                 | za 5 lat | 8                     | 8                  | 6                         | 4           | 60                |
| komunikatywność | teraz    | 11                    | 12                 | 7                         | 4           | 76                |
|                 | za 5 lat | 11                    | 12                 | 7                         | 4           | 75                |



|                                  |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|----------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| gotowość do ciągłego uczenia się | teraz    | 12                    | 13                 | 7                         | 4           | 79                |
|                                  | za 5 lat | 12                    | 12                 | 7                         | 4           | 79                |
| zdolności manualne               | teraz    | 6                     | 5                  | 2                         | 3           | 40                |
|                                  | za 5 lat | 6                     | 5                  | 2                         | 3           | 38                |
| znajomość języków obcych         | teraz    | 3                     | 2                  | 2                         | 3           | 18                |
|                                  | za 5 lat | 3                     | 5                  | 4                         | 3           | 28                |
| inne                             | teraz    | 0                     | 1                  | 1                         | 0           | 14                |
|                                  | za 5 lat | 0                     | 1                  | 1                         | 0           | 14                |
| liczebność ogółem                |          | 12                    | 13                 | 7                         | 4           | 83                |

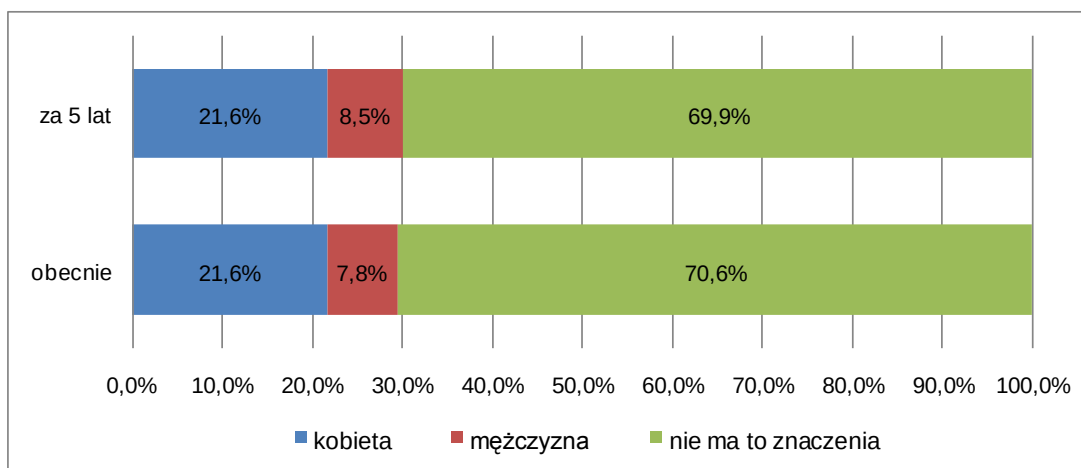
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=121, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.3.4. Profil demograficzny

Celem badania było również określenie, jakie pracodawcy mają preferencje co do profilu demograficznego ich obecnych i przyszłych pracowników, dlatego też zostali zapytani o pożądaną płeć, wiek, sytuację rodzinną pracownika zajmującego stanowisko sprzedawcy w ich przedsiębiorstwie.

Zdecydowana większość badanych wskazuje, że zawód księgowego może równie dobrze wykonywać kobieta, co mężczyzna (69,9%). Gdy już się wskazuje preferencję względem jednej płci, są to przede wszystkim kobiety (21,6%).

Rysunek 35. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie księgowego (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=121, październik-listopad 2010 r.

Oczekiwania pracodawców co do płci pracowników zatrudnionych w zawodzie księgowego nie są zróżnicowane geograficznie, choć warto zauważyć, że w przypadku powiatów przygranicznych, nadmorskich oraz miast na prawach powiatu nie pojawiło się ani jedno wskazanie, że mężczyzna lepiej sprawdzałby się w zawodzie księgowego.

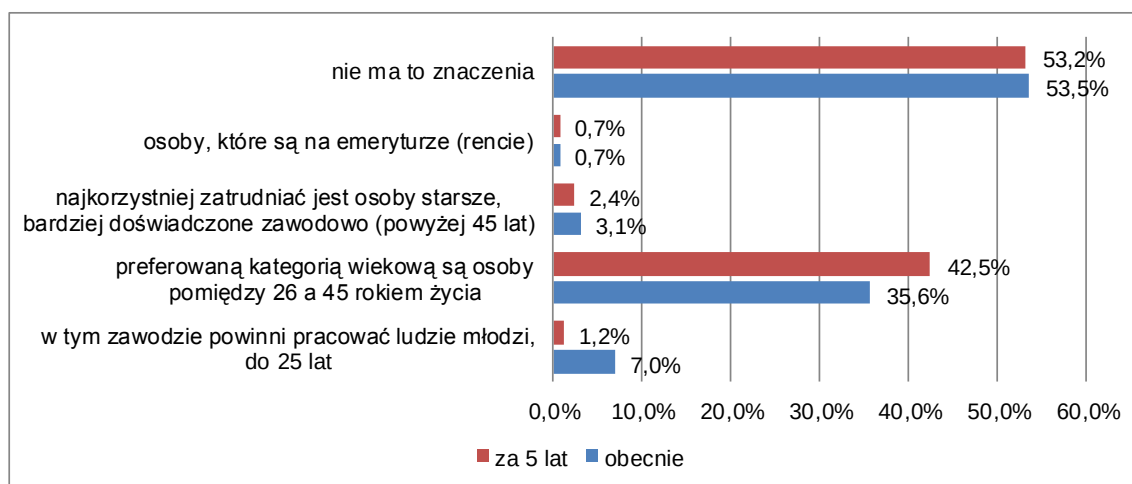
**Tabela 341. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Kobieta |          | Mężczyzna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|---------|----------|-----------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz   | za 5 lat | teraz     | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 4       | 4        | 0         | 0        | 8                   | 8        | 12                |
| powiaty nadmorskie        | 4       | 4        | 0         | 0        | 9                   | 9        | 13                |
| miasta na prawach powiatu | 4       | 4        | 0         | 0        | 4                   | 4        | 8                 |
| Świnoujście               | 1       | 1        | 0         | 0        | 4                   | 4        | 5                 |
| pozostałe powiaty         | 14      | 14       | 9         | 10       | 60                  | 59       | 83                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=121, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego oczekują, że ich pracownicy na stanowisku księgowego będą w wieku od 26 do 45 lat – czyli będą należeć do najliczniejszej kategorii wiekowej ogółu pracowników (wśród aktywnych zawodowo<sup>28</sup>). Dotyczy to aż 42,5% badanych. Zdecydowanie rzadziej wykazują zapotrzebowanie na osoby bardziej doświadczone, powyżej 45 roku życia, lub też bardzo młode – do 25 lat. W deklaracjach respondentów niemal zupełnie brak zainteresowania emerytami i rencistami. Najwięcej jednak badanych wskazuje, że wiek nie ma dla nich znaczenia (53,2%).

**Rysunek 36. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie księgowego**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=121, październik-listopad 2010 r.

<sup>28</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

Oczekiwania pracodawców co do wieku osób zatrudnionych w zawodzie księgowego nie są zróżnicowane geograficznie.

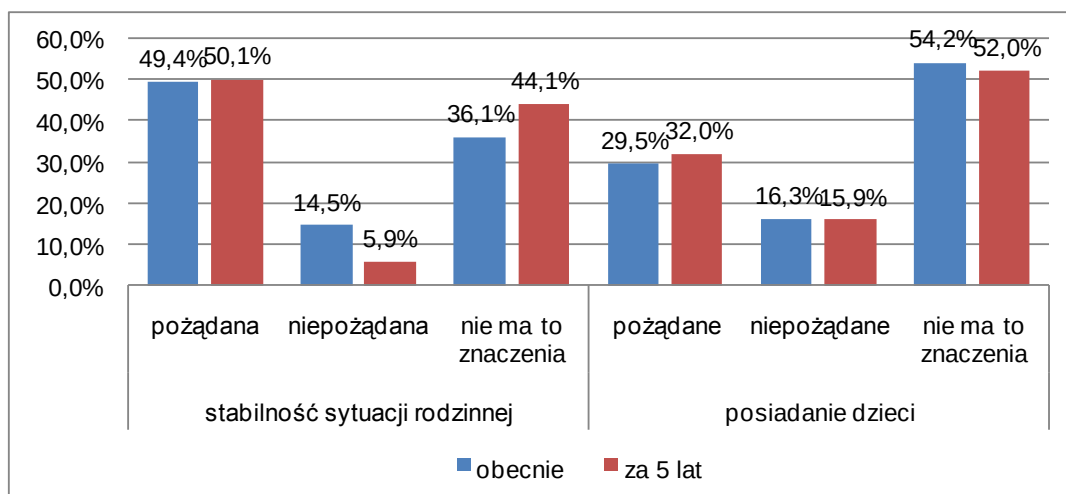
**Tabela 342. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Ww tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat |          | Preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia |          | Najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                                     | za 5 lat | teraz                                                                | za 5 lat | teraz                                                                                         | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 0                                                         | 0        | 3                                                                    | 3        | 0                                                                                             | 0        | 9                   | 8        | 12                |
| powiaty nadmorskie        | 0                                                         | 0        | 6                                                                    | 6        | 1                                                                                             | 1        | 6                   | 6        | 13                |
| miasta na prawach powiatu | 0                                                         | 0        | 4                                                                    | 4        | 0                                                                                             | 0        | 4                   | 4        | 8                 |
| Świnoujście               | 0                                                         | 0        | 1                                                                    | 1        | 1                                                                                             | 1        | 3                   | 3        | 5                 |
| pozostałe powiaty         | 8                                                         | 1        | 29                                                                   | 37       | 2                                                                                             | 1        | 44                  | 44       | 84                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=121, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Większość pracodawców z województwa zachodniopomorskiego uważa, że sytuacja rodzinna pracownika powinna być ustabilizowana (49,4%), a często pożądane jest posiadanie dzieci (29,5%). To drugie nie jest jednak aż tak istotne w opinii badanych. Prawdopodobnie uważają oni, iż nie należy zbyt ingerować w życie prywatne pracowników, większość z nich bowiem wskazuje, iż posiadanie dzieci przez pracownika nie ma znaczenia dla nich jako pracodawców. Do tego zdania skłania się aż 54,2%.

**Rysunek 37. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie księgowego (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=121, październik-listopad 2010 r.

Nie zanotowano istotnego zróżnicowania geograficznego oczekiwań pracodawców co do sytuacji rodzinnej i posiadania dzieci przez ich pracowników pracujących w zawodzie księgowego.

**Tabela 343. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Ustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nieustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------|----------|-------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                            | za 5 lat | teraz                               | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 5                                | 7        | 4                                   | 3        | 2                   | 3        | 11                |
| powiaty nadmorskie        | 6                                | 6        | 2                                   | 2        | 5                   | 4        | 13                |
| miasta na prawach powiatu | 4                                | 2        | 0                                   | 0        | 4                   | 6        | 8                 |
| Świnoujście               | 2                                | 2        | 1                                   | 1        | 2                   | 2        | 5                 |
| pozostałe powiaty         | 43                               | 44       | 10                                  | 1        | 30                  | 38       | 83                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=121, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

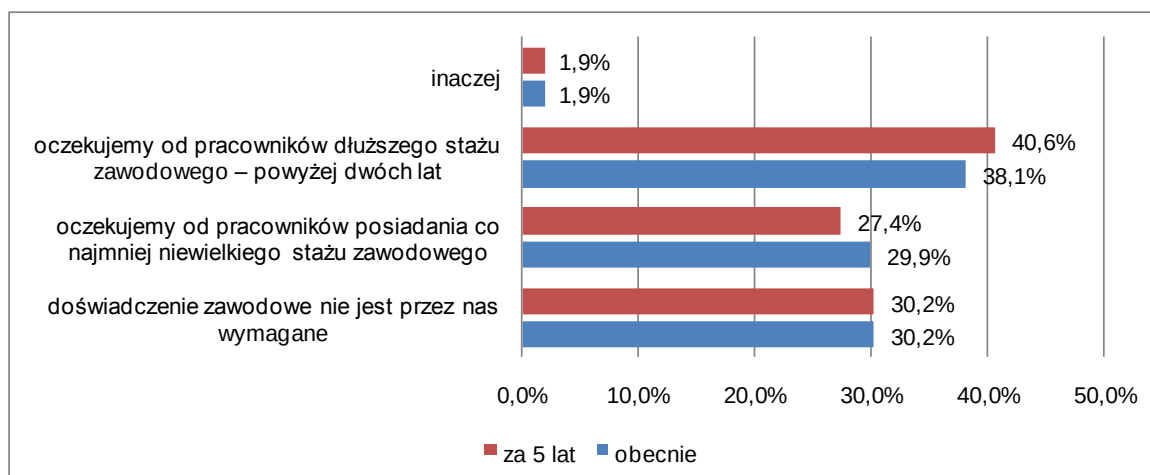
**Tabela 344. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie księgowego: oczekiwania co do posiadania dzieci, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Posiadanie dzieci |          | Nieposiadanie dzieci |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-------------------|----------|----------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz             | za 5 lat | teraz                | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 2                 | 3        | 3                    | 3        | 7                   | 6        | 12                |
| powiaty nadmorskie        | 4                 | 4        | 3                    | 3        | 7                   | 6        | 14                |
| miasta na prawach powiatu | 2                 | 4        | 1                    | 1        | 5                   | 3        | 8                 |
| Świnoujście               | 1                 | 1        | 1                    | 1        | 3                   | 3        | 5                 |
| pozostałe powiaty         | 27                | 27       | 12                   | 11       | 44                  | 45       | 83                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=121, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Pracodawcy mają bardzo różne wymagania dotyczące doświadczenia pracowników będących księgowymi w ich firmie. Najczęściej badani pracodawcy wskazywali, iż księgowi powinni mieć co najmniej dwuletnie doświadczenie (40,6%). Prawie równie często wskazywano na niewielki staż zawodowy (27,4%) oraz na brak wymagań względem doświadczenia zawodowego (30,2%).

**Rysunek 38. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie księgowego (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=121, październik-listopad 2010 r.

Istotnie częściej pracodawcy z miast na prawach powiatu oraz powiatów nadmorskich (w tym Świnoujście) oczekują od pracowników zatrudnionych w zawodzie księgowego posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego. W przypadku pracodawców z powiatów, które nie są usytuowane ani przy granicy, ani nad morzem, doświadczenie zawodowe jest wymagane istotnie rzadziej.

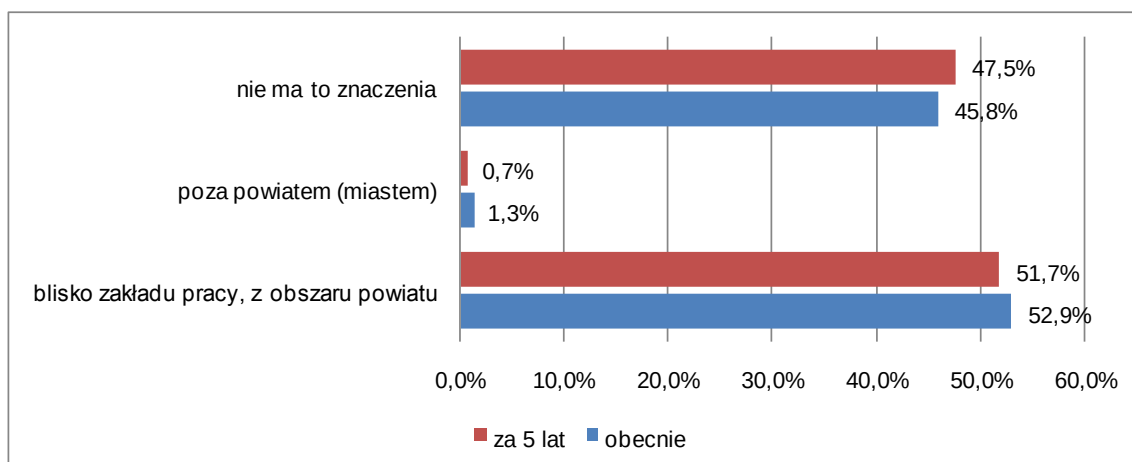
**Tabela 345. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane |          | Oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego |          | Oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat |          | Inaczej |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------|----------|---------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                              | za 5 lat | teraz                                                                          | za 5 lat | teraz                                                                    | za 5 lat | teraz   | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 1                                                  | 1        | 5                                                                              | 5        | 5                                                                        | 5        | 0       | 0        | 11                |
| powiaty nadmorskie        | 1                                                  | 1        | 7                                                                              | 7        | 4                                                                        | 4        | 1       | 1        | 13                |
| miasta na prawach powiatu | 0                                                  | 0        | 6                                                                              | 6        | 2                                                                        | 2        | 0       | 0        | 8                 |
| Świnoujście               | 0                                                  | 0        | 4                                                                              | 3        | 1                                                                        | 2        | 0       | 0        | 5                 |
| pozostałe powiaty         | 34                                                 | 34       | 14                                                                             | 13       | 34                                                                       | 35       | 1       | 1        | 83                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=121, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Wśród badanych pracodawców nieznacznie przeważały osoby, które deklarowały, że ich pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (51,7%). Prawie wszyscy pozostali badani wskazali, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (47,5%).

**Rysunek 39. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie księgowego (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=121, październik-listopad 2010 r.

Miejsce zamieszkania potencjalnego pracownika ma istotnie mniejsze znaczenie w przypadku pracodawców z miast na prawach powiatu. Można sądzić, iż wynika to z sytuacji, że stosunkowo często pracownicy dojeżdżają do pracy do dużych miast z mniejszych okolicznych miejscowości.

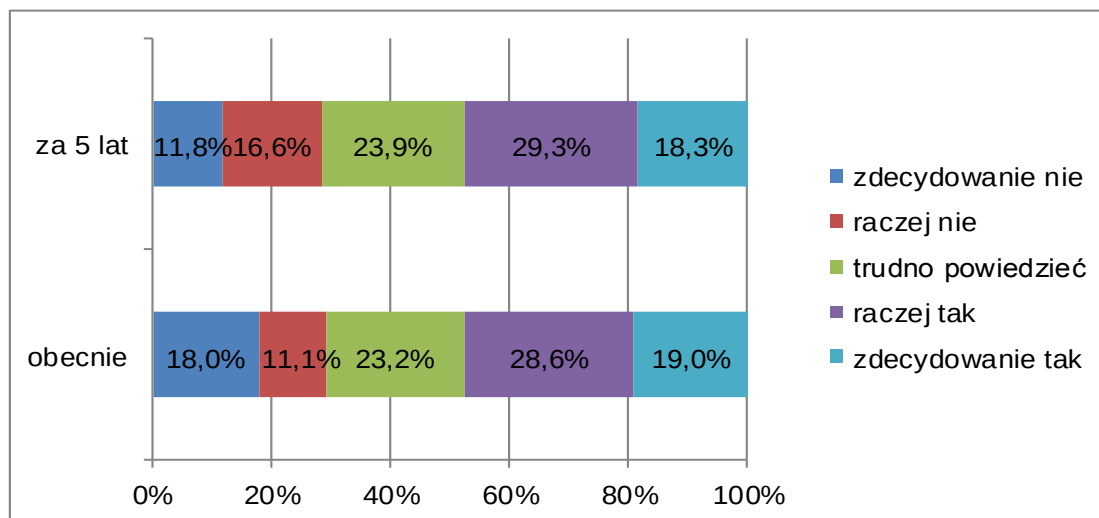
**Tabela 346. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu |          | Poza powiatem (miastem) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-----------------------------------------|----------|-------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                   | za 5 lat | teraz                   | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 5                                       | 5        | 0                       | 0        | 7                   | 7        | 12                |
| powiaty nadmorskie        | 8                                       | 9        | 1                       | 0        | 4                   | 4        | 13                |
| miasta na prawach powiatu | 0                                       | 0        | 0                       | 0        | 7                   | 7        | 7                 |
| Świnoujście               | 3                                       | 3        | 0                       | 0        | 2                   | 2        | 5                 |
| pozostałe powiaty         | 47                                      | 46       | 1                       | 1        | 35                  | 37       | 83                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=121, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Pracodawcy zostali również zapytani o możliwość wykonywania zawodu kluczowego przez osoby niepełnosprawne. Stosunkowo niewielu badanych uważa, że zawód księgowego mogą wykonywać osoby niepełnosprawne. Ma to miejsce pomimo umysłowego charakteru pracy księgowego, która wymaga niewielkiej mobilności, to zaś znosi barierę dla osób ograniczonych ruchowo.

Rysunek 40. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie księgowego: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=121, październik-listopad 2010 r.

Opinie na temat możliwości wykonywania pracy księgowego przez osobę niepełnosprawną nie są zróżnicowane geograficznie.

Tabela 347. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie księgowego: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność

|                           | Zdecydowanie nie |          | Raczej nie |          | Trudno powiedzieć |          | Raczej tak |          | Zdecydowanie tak |          | Liczba ogółem |
|---------------------------|------------------|----------|------------|----------|-------------------|----------|------------|----------|------------------|----------|---------------|
|                           | obecnie          | za 5 lat | obecnie    | za 5 lat | obecnie           | za 5 lat | obecnie    | za 5 lat | obecnie          | za 5 lat |               |
| pozostałe powiaty         | 18               | 10       | 7          | 14       | 19                | 20       | 25         | 26       | 15               | 14       | 84            |
| powiaty przygraniczne     | 1                | 1        | 2          | 2        | 2                 | 2        | 5          | 5        | 2                | 2        | 12            |
| powiaty nadmorskie        | 0                | 1        | 1          | 1        | 6                 | 6        | 2          | 2        | 4                | 4        | 13            |
| miasta na prawach powiatu | 2                | 2        | 1          | 1        | 1                 | 1        | 3          | 3        | 1                | 1        | 8             |
| Świnoujście               | 1                | 1        | 2          | 2        | 0                 | 0        | 0          | 0        | 2                | 2        | 5             |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=121, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.3.5.Kompetencje

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego wskazujący na księgowych jako kluczowych w ich firmie ocenili, że praca ta charakteryzuje się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności, ponieważ



na pracę częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielną wskazuje aż 61,7% badanych. W 31,1% przypadków pracodawcy uważają, że pracownicy zatrudnieni na stanowisku księgowego wykonują pracę samodzielną. Naturalnie najmniej liczną kategorię stanowią osoby nadzorujące i koordynujące pracę innych osób.

**Tabela 348. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie księgowego**

|                                                                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 2,4%    | 2,1%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielną                               | 61,7%   | 62,1%         |
| praca samodzielną                                                                 | 31,1%   | 31,0%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 1,4%    | 1,4%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,7%    | 0,7%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 2,6%    | 2,7%          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=121, październik-listopad 2010 r.

Opinie w tym zakresie nie są różnicowane geograficznie.

**Tabela 349. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                                                                   | Powiaty przygraniczne |          | Powiaty nadmorskie |          | Miasta na prawach powiatu |          | Świnoujście |          | Pozostałe powiaty |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|--------------------|----------|---------------------------|----------|-------------|----------|-------------------|----------|
|                                                                                   | teraz                 | za 5 lat | teraz              | za 5 lat | teraz                     | za 5 lat | teraz       | za 5 lat | teraz             | za 5 lat |
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 0                     | 0        | 1                  | 1        | 0                         | 0        | 0           | 0        | 1                 | 1        |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielną                               | 7                     | 7        | 7                  | 6        | 4                         | 4        | 4           | 4        | 53                | 54       |
| praca samodzielną                                                                 | 3                     | 3        | 4                  | 4        | 3                         | 3        | 1           | 1        | 27                | 26       |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 0                     | 0        | 0                  | 0        | 0                         | 0        | 0           | 0        | 1                 | 1        |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 1                     | 1        | 0                  | 0        | 0                         | 0        | 0           | 0        | 0                 | 0        |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 0                     | 0        | 1                  | 1        | 1                         | 1        | 0           | 0        | 1                 | 1        |
| liczebność ogółem                                                                 | 11                    |          | 13                 |          | 8                         |          | 5           |          | 83                |          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=121, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

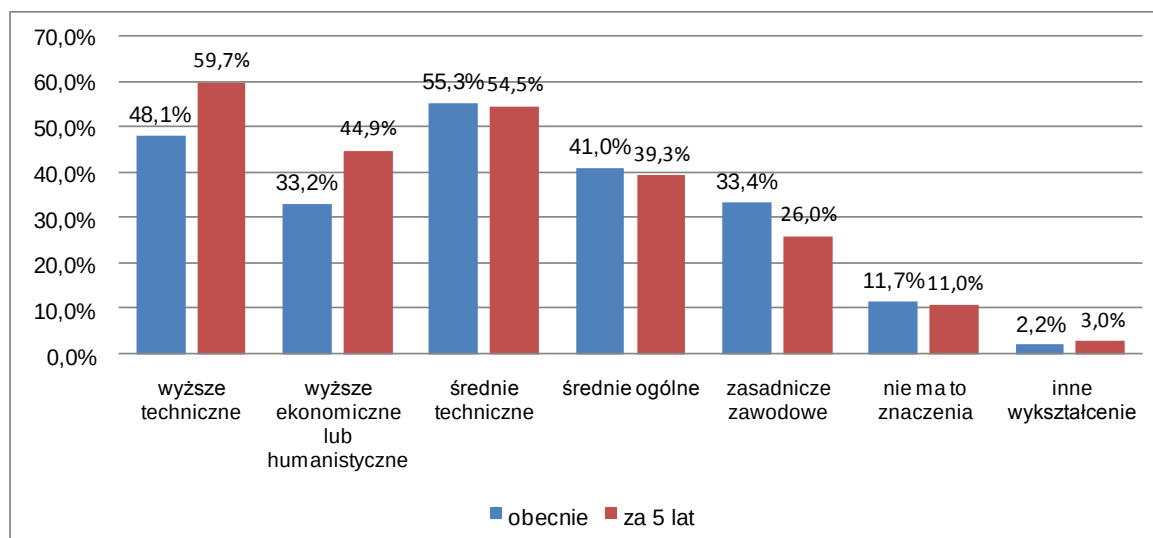
#### 4.4. Profil demograficzno-zawodowy kandydatów do pracy w zawodzie handlowca dla województwa zachodniopomorskiego

Łącznie na zawód handlowca jako kluczowy wskazało 125 badanych. W przypadku zestawień odpowiedzi badanych pracodawców w podziale na 5 typów powiatów, ze względu na małe liczebności poszczególnych kategorii tabelę zawierają liczbę wskazań na daną odpowiedź.

##### 4.4.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w zawodzie handlowca

Deklaracje pracodawców co do oczekiwanego wykształcenia pracowników w kluczowych dla ich zakładu pracy zawodach pokazują, że w roli handlowca widzi się osoby o bardzo różnym wykształceniu. Najczęściej wskazuje się na wykształcenie średnie techniczne (55,3%), wyższe techniczne (48,1%) oraz średnie ogólne (33,2%).

**Rysunek 41. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku handlowca (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=125, październik-listopad 2010 r.

Badanie nie wskazuje na istnienie zróżnicowania geograficznego w oczekiwaniach pracodawców co do wykształcenia osób wykonujących zawód handlowca.

**Tabela 350. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                      |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|--------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| wyższe techniczne                    | teraz    | 3                     | 4                  | 19                        | 2           | 33                |
|                                      | za 5 lat | 4                     | 4                  | 25                        | 2           | 39                |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | teraz    | 3                     | 2                  | 12                        | 1           | 24                |
|                                      | za 5 lat | 4                     | 2                  | 18                        | 1           | 32                |

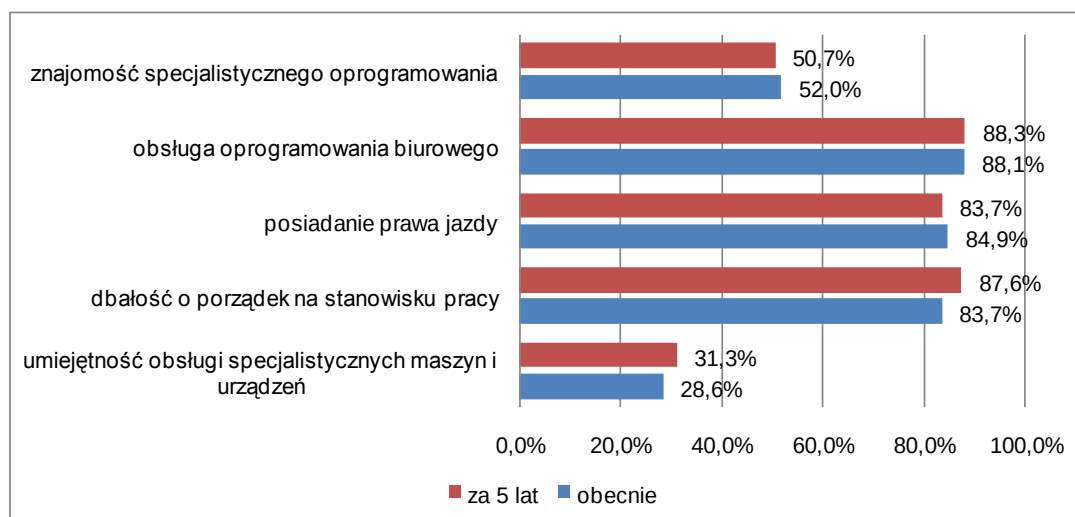
|                     |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|---------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| średnie techniczne  | teraz    | 6                     | 6                  | 19                        | 2           | 37                |
|                     | za 5 lat | 5                     | 7                  | 20                        | 2           | 35                |
| średnie ogólne      | teraz    | 3                     | 5                  | 14                        | 1           | 28                |
|                     | za 5 lat | 4                     | 4                  | 12                        | 1           | 28                |
| zasadnicze zawodowe | teraz    | 2                     | 2                  | 9                         | 1           | 27                |
|                     | za 5 lat | 2                     | 3                  | 8                         | 1           | 19                |
| nie ma to znaczenia | teraz    | 1                     | 1                  | 6                         | 0           | 8                 |
|                     | za 5 lat | 1                     | 1                  | 5                         | 0           | 7                 |
| inne wykształcenie  | teraz    | 0                     | 0                  | 2                         | 0           | 1                 |
|                     | za 5 lat | 0                     | 1                  | 1                         | 0           | 2                 |
| Liczebność ogółem   |          | 9                     | 10                 | 39                        | 3           | 64                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=125, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.4.2. Umiejętności „twarde”

Określeniu profilu pożądanego pracownika zatrudnionego na stanowisku handlowca służyło również pytanie o najważniejsze umiejętności „twarde”, które powinna posiadać osoba wykonująca ten zawód kluczowy w zakładzie pracy badanego pracodawcy. Zdecydowanie najczęściej wskazuje się tu na umiejętność obsługi oprogramowania biurowego (88,3%), dbałość o porządek na stanowisku pracy (87,6%) oraz posiadanie prawa jazdy (83,7%). To ostatnie wynika z faktu, iż samochód jest ważnym narzędziem pracy dla handlowców. Należy bowiem pamiętać, że handlowiec pełni często również rolę bezpośredniego przedstawiciela handlowego.

Rysunek 42. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie handlowca: najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=125, październik-listopad 2010 r.

Nieco częściej pracodawcy z miast na prawach powiatu oraz pozostałych powiatów dostrzegają ważną rolę specjalistycznego oprogramowania w pracy handlowca.

**Tabela 351. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie handlowca: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                                         |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|---------------------------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | teraz    | 5                     | 3                  | 9                         | 0           | 19                |
|                                                         | za 5 lat | 5                     | 3                  | 12                        | 0           | 19                |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | teraz    | 7                     | 10                 | 27                        | 3           | 58                |
|                                                         | za 5 lat | 8                     | 10                 | 31                        | 3           | 59                |
| posiadanie prawa jazdy                                  | teraz    | 7                     | 8                  | 34                        | 2           | 55                |
|                                                         | za 5 lat | 7                     | 9                  | 32                        | 2           | 55                |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | teraz    | 7                     | 9                  | 33                        | 3           | 59                |
|                                                         | za 5 lat | 7                     | 9                  | 35                        | 3           | 57                |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | teraz    | 3                     | 3                  | 20                        | 2           | 36                |
|                                                         | za 5 lat | 4                     | 4                  | 20                        | 1           | 35                |
| Liczebność ogółem                                       |          | 9                     | 10                 | 39                        | 3           | 64                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=125, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

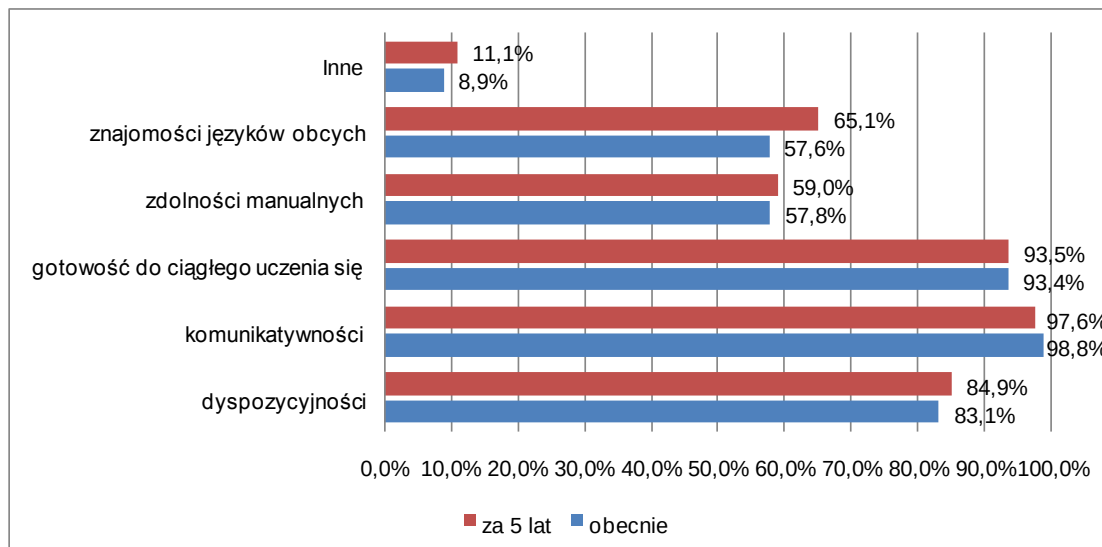
#### 4.4.3. Umiejętności „miękkie”

Umiejętności „miękkie” czy też kompetencje „miękkie”, w przeciwieństwie do umiejętności „twardych”, odnoszą się do cech osobowości pracowników. Z jednej strony są to zdolności osobiste, które pozwalają na efektywne wykorzystanie umiejętności „twardych”, z drugiej zaś umiejętności interpersonalne, umożliwiające efektywne wchodzenie w interakcje z innymi ludźmi.

Wykonywanie pracy handlowca opiera się przede wszystkim na komunikacji z innymi, stąd też wysoka liczba wskazań na tę umiejętność (97,6%). Ważna jest też gotowość do ciągłego uczenia się (93,5%) oraz dyspozycyjność (84,9%).

Jak można sądzić po odpowiedziach badanych, w miastach na prawach powiatu mniejsze znaczenie odgrywa dyspozycyjność. Wskazało na nią 25 spośród 29 badanych, podczas gdy dla niemal wszystkich badanych pracodawców z pozostałych typów powiatów miała duże znaczenie.

**Rysunek 43. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie handlowca (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=125, październik-listopad 2010 r.

**Tabela 352. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                  |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|----------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| dyspozycyjność                   | teraz    | 7                     | 9                  | 25                        | 3           | 59                |
|                                  | za 5 lat | 8                     | 9                  | 27                        | 3           | 59                |
| komunikatywność                  | teraz    | 9                     | 10                 | 39                        | 3           | 63                |
|                                  | za 5 lat | 9                     | 10                 | 38                        | 3           | 63                |
| gotowość do ciągłego uczenia się | teraz    | 8                     | 10                 | 33                        | 3           | 63                |
|                                  | za 5 lat | 8                     | 10                 | 34                        | 3           | 62                |
| zdolności manualne               | teraz    | 4                     | 7                  | 21                        | 2           | 39                |
|                                  | za 5 lat | 4                     | 7                  | 23                        | 2           | 38                |
| znajomość języków obcych         | teraz    | 5                     | 4                  | 19                        | 3           | 41                |
|                                  | za 5 lat | 6                     | 5                  | 26                        | 3           | 41                |
| inne                             | teraz    | 1                     | 2                  | 3                         | 0           | 5                 |
|                                  | za 5 lat | 1                     | 2                  | 5                         | 0           | 5                 |
| liczebność ogółem                |          | 9                     | 10                 | 39                        | 3           | 64                |

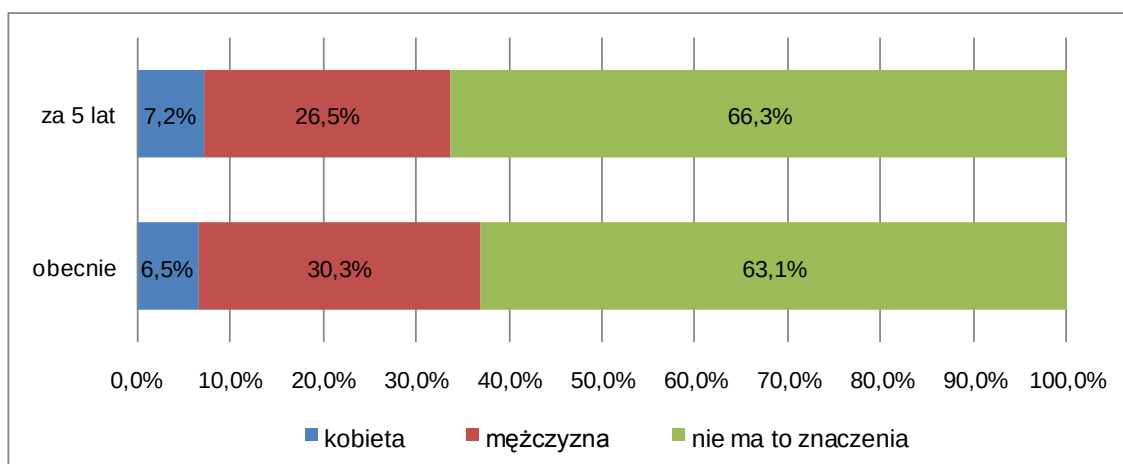
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=125, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.4.4. Profil demograficzny

Celem badania było również określenie, jakie pracodawcy mają preferencje co do profilu demograficznego ich obecnych i przyszłych pracowników, dlatego też zostali zapytani o pożądaną płeć, wiek, sytuację rodzinną pracownika zajmującego stanowisko handlowca w ich zakładzie pracy.

W większości przypadków płeć nie ma znaczenia dla pracodawców (66,3%), lecz gdy już wskazują na preferencję, wybierają w większości mężczyzn (26,5%).

**Rysunek 44. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie handlowca (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=125, październik-listopad 2010 r.

Istotnie częściej respondenci z miast na prawach powiatu wskazują, że w zawodzie handlowca najchętniej widzieliby mężczyznę. Należy podkreślić, że żaden pracodawca z tego typu powiatu (włączając Świnoujście) nie uznał, że płeć żeńska lepiej sprawdziłaby się w tym zawodzie.

**Tabela 353. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Kobieta |          | Mężczyzna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|---------|----------|-----------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz   | za 5 lat | teraz     | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 1       | 2        | 3         | 3        | 4                   | 5        | 8                 |
| powiaty nadmorskie        | 2       | 2        | 4         | 4        | 4                   | 5        | 10                |
| miasta na prawach powiatu | 0       | 0        | 17        | 15       | 22                  | 23       | 39                |
| Świnoujście               | 0       | 0        | 1         | 1        | 2                   | 2        | 3                 |
| pozostałe powiaty         | 5       | 6        | 12        | 11       | 47                  | 48       | 64                |

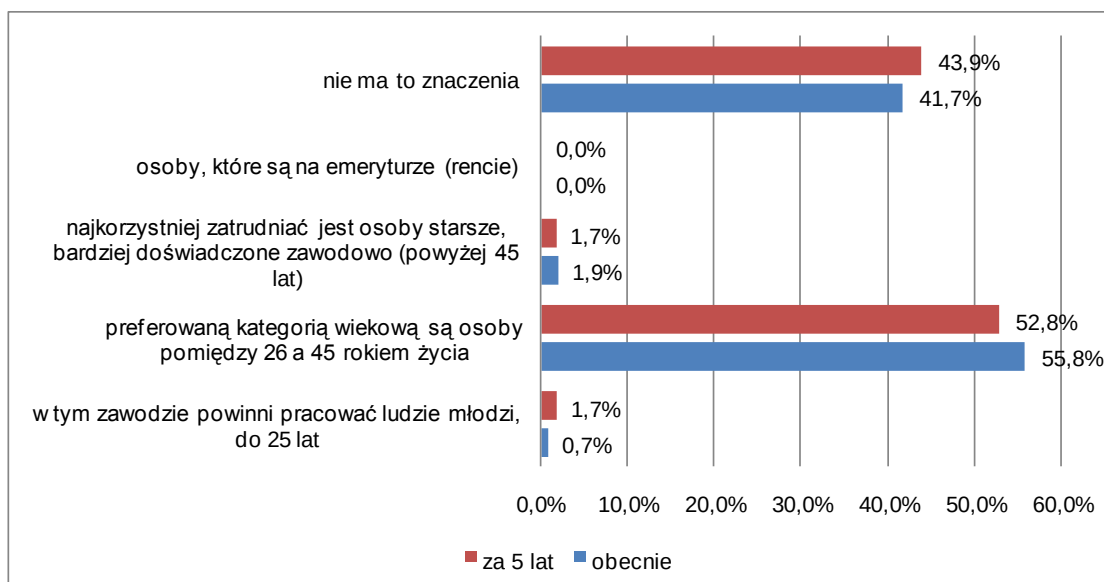
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=125, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego oczekują, że ich pracownicy w zawodzie handlowca będą w wieku od 26 do 45 lat – czyli będą należeć do najliczniejszej kategorii wiekowej

ogółu pracowników (wśród aktywnych zawodowo<sup>29</sup>). Dotyczy to aż 52,8% badanych. Prawie wszyscy pozostali respondenci wskazują, że wiek nie ma dla nich znaczenia (43,9%).

Bardzo rzadko wykazuje się zapotrzebowanie na osoby bardziej doświadczone, powyżej 45 roku życia, lub też bardzo młode – do 25 lat. W deklaracjach respondentów zupełnie brak zainteresowania emerytami i rencistami.

**Rysunek 45. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie handlowca (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=125, październik-listopad 2010 r.

Nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic pomiędzy odpowiedziami pracodawców prowadzącymi swoją działalność w wyróżnionych typach powiatów.

**Tabela 354. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                       | W tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat |          | Preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia |          | Najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|-----------------------|----------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                       | teraz                                                    | za 5 lat | teraz                                                                | za 5 lat | teraz                                                                                         | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne | 0                                                        | 0        | 6                                                                    | 6        | 0                                                                                             | 0        | 3                   | 3        | 9                 |
| powiaty nadmorskie    | 0                                                        | 2        | 8                                                                    | 6        | 0                                                                                             | 1        | 2                   | 2        | 10                |

<sup>29</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

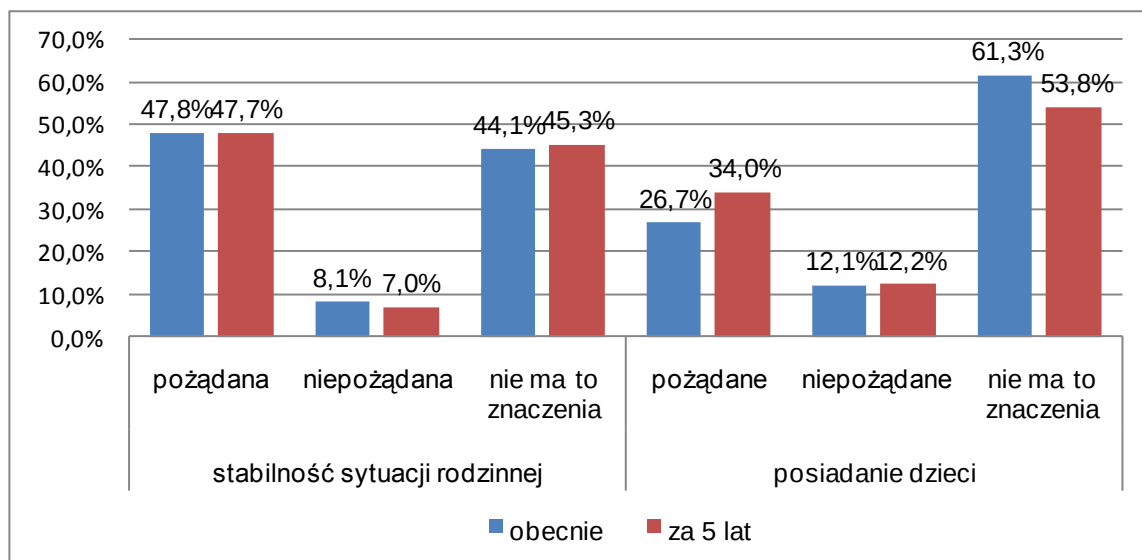


|                           | W tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat |          | Preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia |          | Najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                                    | za 5 lat | teraz                                                                | za 5 lat | teraz                                                                                         | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| miasta na prawach powiatu | 0                                                        | 0        | 29                                                                   | 27       | 0                                                                                             | 0        | 10                  | 12       | 39                |
| Świnoujście               | 0                                                        | 0        | 1                                                                    | 1        | 0                                                                                             | 0        | 2                   | 2        | 3                 |
| pozostałe powiaty         | 1                                                        | 1        | 27                                                                   | 27       | 2                                                                                             | 1        | 35                  | 35       | 65                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=125, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Większość pracodawców z województwa zachodniopomorskiego uważa, że sytuacja rodzinna pracownika powinna być ustabilizowana (47,8%), a często pożądane jest posiadanie dzieci (26,7%). To drugie nie jest aż tak istotne w opinii badanych – prawdopodobnie uważają oni, iż nie należy zbyt ingerować w życie prywatne pracowników, większość z nich wskazuje bowiem, że posiadanie bądź nieposiadanie dzieci nie ma znaczenia dla nich jako pracodawców. Takiego zdania jest 61,3% badanych.

Rysunek 46. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie handlowca (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=125, październik-listopad 2010 r.

Nie zaobserwowano zróżnicowania istotnego statystycznie pomiędzy pracodawcami z wyróżnionych typów powiatów w obszarze stabilizacji sytuacji rodzinnej i posiadania dzieci.

**Tabela 355. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Ustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nieustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------|----------|-------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                            | za 5 lat | teraz                               | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 4                                | 4        | 0                                   | 0        | 5                   | 5        | 9                 |
| powiaty nadmorskie        | 4                                | 4        | 1                                   | 2        | 5                   | 5        | 10                |
| miasta na prawach powiatu | 17                               | 18       | 7                                   | 5        | 15                  | 16       | 39                |
| Świnoujście               | 2                                | 2        | 0                                   | 0        | 1                   | 1        | 3                 |
| pozostałe powiaty         | 33                               | 32       | 2                                   | 2        | 30                  | 30       | 65                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=125, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

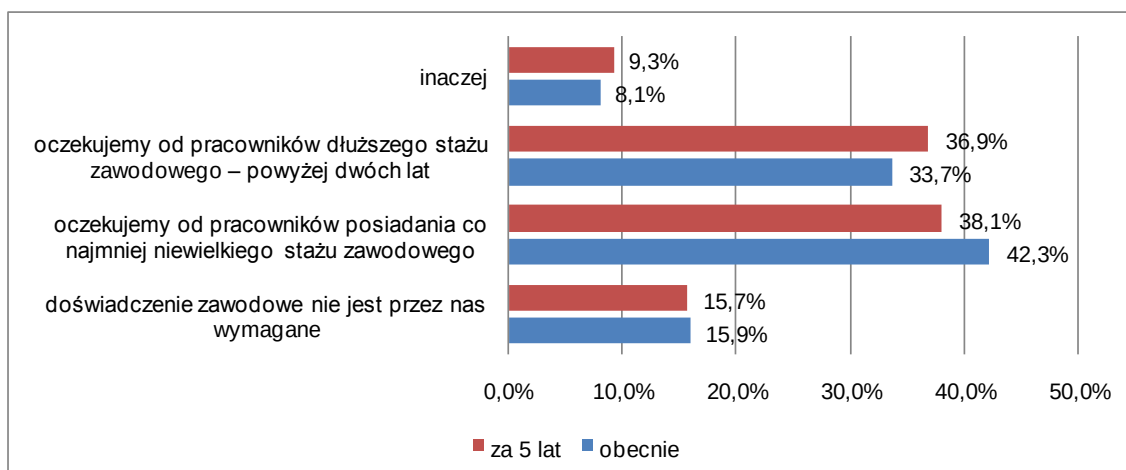
**Tabela 356. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, oczekiwania co do posiadania dzieci, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Posiadanie dzieci |          | Nieposiadanie dzieci |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-------------------|----------|----------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz             | za 5 lat | teraz                | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 4                 | 4        | 1                    | 0        | 5                   | 5        | 9                 |
| powiaty nadmorskie        | 3                 | 2        | 1                    | 1        | 6                   | 6        | 10                |
| miasta na prawach powiatu | 15                | 17       | 5                    | 5        | 19                  | 17       | 39                |
| Świnoujście               | 1                 | 1        | 0                    | 0        | 2                   | 2        | 3                 |
| pozostałe powiaty         | 11                | 18       | 8                    | 8        | 45                  | 38       | 64                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=125, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Najczęściej badani pracodawcy wskazywali, iż w zawodzie handlowca powinny pracować osoby o co najmniej niewielkim doświadczeniu zawodowym (38,1%). Wielu wskazuje jednak na większe doświadczenie – powyżej dwóch lat. Tego zdania jest 36,9% ankietowanych.

**Rysunek 47. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie handlowca (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=125, październik-listopad 2010 r.

Opinie pracodawców dotyczące preferowanego doświadczenia zawodowego nie są zróżnicowane ze względu na typ powiatu, w jakim prowadzą działalność.

**Tabela 357. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane |          | Oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego |          | Oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat |          | Inaczej |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------|----------|---------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                              | za 5 lat | teraz                                                                          | za 5 lat | teraz                                                                    | za 5 lat | teraz   | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 0                                                  | 0        | 5                                                                              | 5        | 5                                                                        | 4        | 0       | 0        | 9                 |
| powiaty nadmorskie        | 2                                                  | 2        | 5                                                                              | 4        | 3                                                                        | 3        | 1       | 1        | 10                |
| miasta na prawach powiatu | 5                                                  | 5        | 16                                                                             | 12       | 16                                                                       | 20       | 1       | 1        | 38                |
| Świnoujście               | 1                                                  | 1        | 1                                                                              | 1        | 0                                                                        | 0        | 1       | 1        | 3                 |
| pozostałe powiaty         | 12                                                 | 11       | 27                                                                             | 25       | 18                                                                       | 19       | 8       | 8        | 64                |

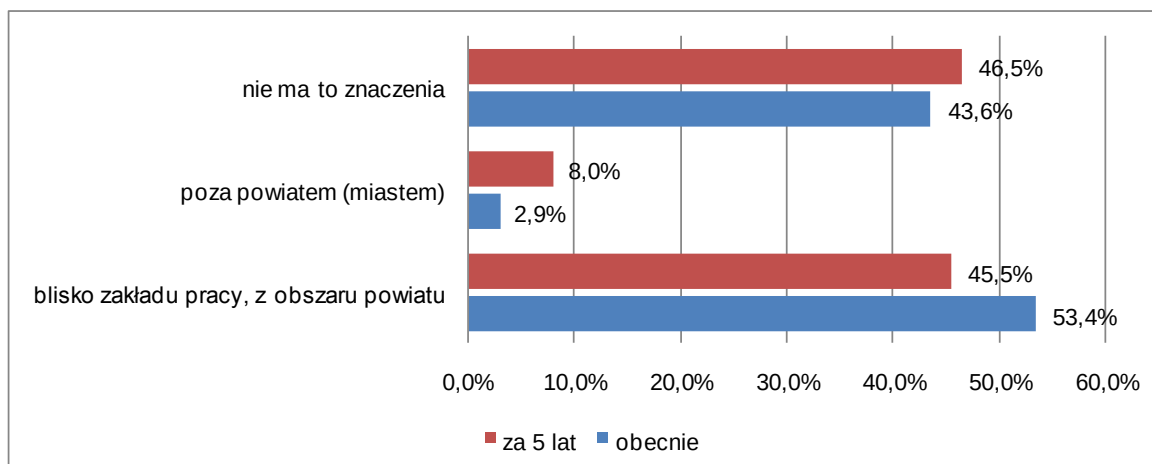
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=125, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Wśród badanych pracodawców opinie o preferowanym miejscu zamieszkania pracownika pełniącego funkcję handlowca rozłożyły się prawie po równi między osobami, które deklarowały, że ich pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (45,5%), a wskazującymi, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (46,5%).

Jedynie śladowy odsetek respondentów stwierdził, że korzystniejsza jest sytuacja, gdy pracownik mieszka poza powiatem, w którym pracuje. Trzeba jednak brać pod uwagę, że takie wskazania mogli

dawać pracodawcy zlokalizowani na obrzeżach powiatów, których pracownicy rekrutują się z drugiej strony granicy danej jednostki samorządu terytorialnego. Zatem wskazanie tej odpowiedzi wcale nie musi oznaczać, iż respondent rzeczywiście woli, aby osoby zatrudnione w jego zakładzie faktycznie mieszkaly daleko od niego.

**Rysunek 48. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie handlowca (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=125, październik-listopad 2010 r.

Nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic w opiniach pracodawców dotyczących odległości miejsca zamieszkania pracowników od miejsca pracy ze względu na typ powiatu, w jakim mieści się zakład pracy.

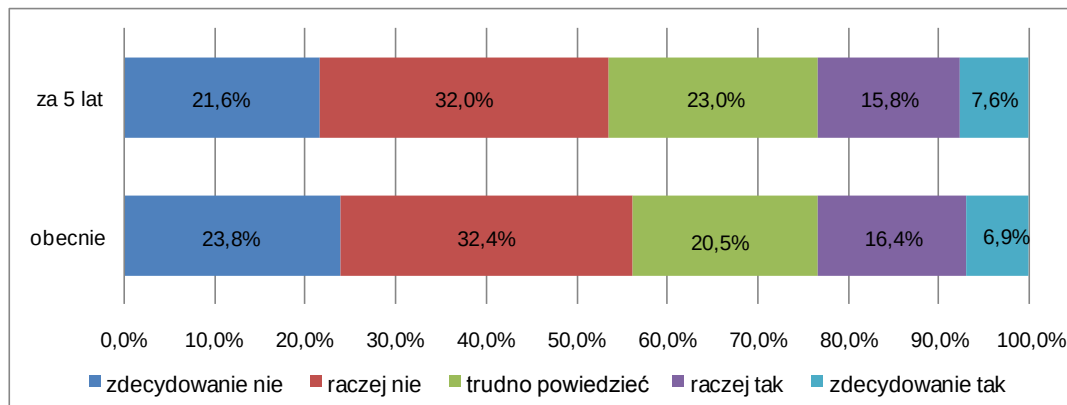
**Tabela 358. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu |          | poza powiatem (miastem) |          | nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-----------------------------------------|----------|-------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                   | za 5 lat | teraz                   | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 5                                       | 4        | 1                       | 1        | 3                   | 4        | 9                 |
| powiaty nadmorskie        | 8                                       | 7        | 0                       | 1        | 2                   | 2        | 10                |
| miasta na prawach powiatu | 17                                      | 11       | 2                       | 6        | 19                  | 21       | 38                |
| Świnoujście               | 1                                       | 1        | 0                       | 0        | 2                   | 2        | 3                 |
| pozostałe powiaty         | 35                                      | 34       | 1                       | 2        | 28                  | 29       | 64                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=125, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Pracodawcy zostali również zapytani o możliwość wykonywania zawodu kluczowego przez osoby niepełnosprawne. Tylko niewielki odsetek pracodawców uważa, że jest to możliwe (23,4% wskazań). Ponad połowa respondentów sądzi, iż niepełnosprawność jest barierą uniemożliwiającą wykonywanie zawodu handlowca w ich zakładzie pracy.

**Rysunek 49. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie handlowca: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=125, październik-listopad 2010 r.

Dla badanych pochodzących z różnego typu powiatów niepełnosprawność jest taką samą barierą.

**Tabela 359. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie handlowca: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Zdecydowanie nie |          | Raczej nie |          | Trudno powiedzieć |          | Raczej tak |          | Zdecydowanie tak |          | Liczba osób ogółem |
|---------------------------|------------------|----------|------------|----------|-------------------|----------|------------|----------|------------------|----------|--------------------|
|                           | obecnie          | za 5 lat | obecnie    | za 5 lat | obecnie           | za 5 lat | obecnie    | za 5 lat | obecnie          | za 5 lat |                    |
| powiaty przygraniczne     | 5                | 5        | 3          | 3        | 1                 | 1        | 1          | 1        | 0                | 0        | 10                 |
| powiaty nadmorskie        | 4                | 3        | 4          | 4        | 0                 | 1        | 1          | 1        | 1                | 1        | 10                 |
| miasta na prawach powiatu | 11               | 11       | 15         | 15       | 8                 | 8        | 2          | 2        | 3                | 3        | 39                 |
| Świnoujście               | 0                | 0        | 2          | 2        | 1                 | 1        | 0          | 0        | 0                | 0        | 3                  |
| pozostałe powiaty         | 10               | 8        | 16         | 16       | 16                | 18       | 17         | 16       | 5                | 6        | 64                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=125, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.4.5. Kompetencje

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego wskazujący handlowców jako kluczowych w ich firmie ocenili, że praca ta charakteryzuje się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności, ponieważ na pracę częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielną wskazuje aż 58,4%. W 26,4% przypadków pracodawcy uważają, że pracownicy wykonujący zawód handlowca wykonują swoją pracę w sposób samodzielny. Naturalnie najmniej liczną kategorię stanowią osoby nadzorujące i koordynujące pracę innych osób.

**Tabela 360. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie handlowca**

|                                                                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 6,8%    | 6,8%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 58,4%   | 50,8%         |
| praca samodzielna                                                                 | 26,4%   | 25,4%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 3,7%    | 4,4%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,4%    | 0,3%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 4,2%    | 12,3%         |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=125, październik-listopad 2010 r.

Jak wynika z odpowiedzi respondentów, stopień samodzielności w wykonywanej pracy nie jest związany z typem powiatu, w którym prowadzi swoją działalność pracodawca.

**Tabela 361. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                                                                   | Powiaty przygraniczne |          | Powiaty nadmorskie |          | Miasta na prawach powiatu |          | Świnoujście |          | Pozostałe powiaty |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|--------------------|----------|---------------------------|----------|-------------|----------|-------------------|----------|
|                                                                                   | teraz                 | za 5 lat | teraz              | za 5 lat | teraz                     | za 5 lat | teraz       | za 5 lat | teraz             | za 5 lat |
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 0                     | 0        | 0                  | 0        | 1                         | 1        | 0           | 0        | 8                 | 8        |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 6                     | 5        | 5                  | 5        | 22                        | 16       | 3           | 3        | 37                | 35       |
| praca samodzielna                                                                 | 2                     | 3        | 4                  | 4        | 11                        | 14       | 0           | 0        | 16                | 11       |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 0                     | 0        | 1                  | 1        | 3                         | 4        | 0           | 0        | 1                 | 1        |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0                     | 0        | 0                  | 0        | 0                         | 0        | 0           | 0        | 0                 | 0        |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 0                     | 0        | 0                  | 1        | 2                         | 4        | 0           | 0        | 3                 | 10       |
| liczebność ogółem                                                                 | 8                     |          | 11                 |          | 39                        |          | 3           |          | 65                |          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=125, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

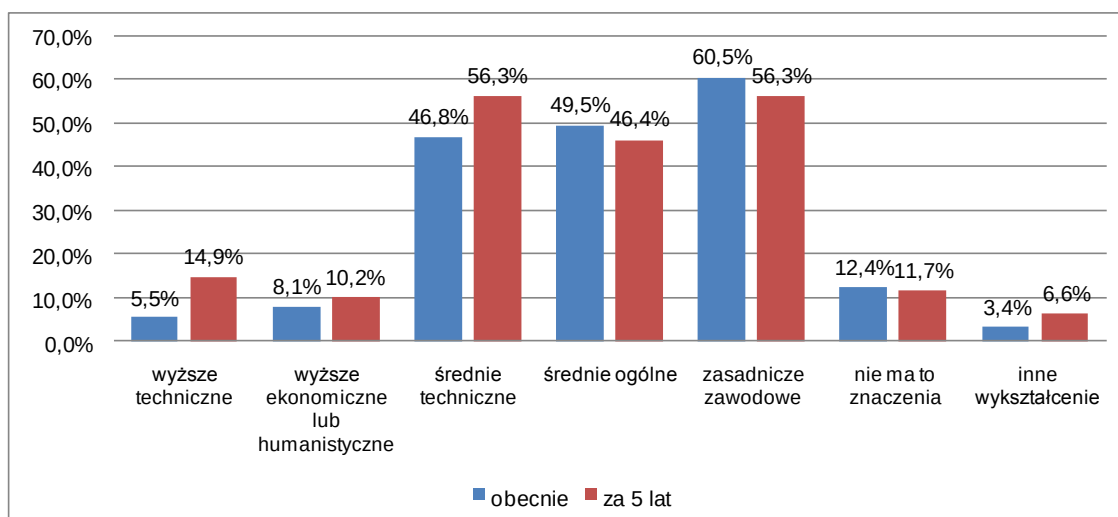
#### 4.5. Profile demograficzno-zawodowe kandydatów do pracy na stanowisku kucharza dla województwa zachodniopomorskiego

Łącznie na zawód kucharza jako kluczowy wskazało 116 badanych. W przypadku zestawień odpowiedzi badanych pracodawców w podziale na 5 typów powiatów, ze względu na małe liczebności poszczególnych kategorii tabelę zawierają liczbę wskazań na daną odpowiedź.

##### 4.5.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w zawodzie kucharza

Deklaracje pracodawców co do oczekiwanego wykształcenia pracowników w kluczowych dla ich zakładu pracy zawodach pokazują, że najchętniej na stanowisku kucharza zatrudniane są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (60,5%), średnim ogólnym (49,5%) oraz średnim technicznym (46,8%).

**Rysunek 50. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku kucharza (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=116, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela 362, nie można zauważyć, by pracodawcy z terenu określonego typu powiatów różnili się między sobą w kwestii oczekiwań względem wykształcenia swoich pracowników. Wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie ogólne i średnie techniczne zdaniem badanych pracodawców (niezależnie od typu powiatu, w którym prowadzą działalność) wystarcza, by wypełniać obowiązki kucharza.

**Tabela 362. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                   |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|-------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| wyższe techniczne | obecnie  | 2                     | 3                  | 0                         | 0           | 1                 |
|                   | za 5 lat | 2                     | 4                  |                           |             | 10                |



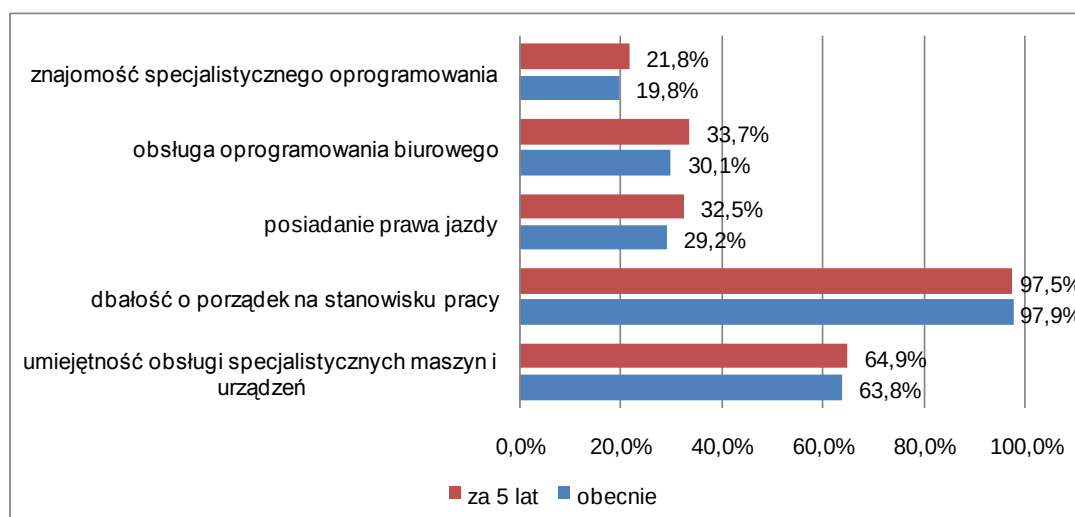
|                                      |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|--------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | obecnie  | 0                     | 1                  | 0                         | 0           | 7                 |
|                                      | za 5 lat | 0                     | 2                  |                           |             | 9                 |
| średnie techniczne                   | obecnie  | 4                     | 13                 | 2                         | 6           | 24                |
|                                      | za 5 lat | 4                     | 13                 | 6                         | 6           | 29                |
| średnie ogólne                       | obecnie  | 2                     | 12                 | 2                         | 3           | 33                |
|                                      | za 5 lat | 2                     | 11                 |                           | 3           | 32                |
| zasadnicze zawodowe                  | obecnie  | 3                     | 21                 | 4                         | 9           | 26                |
|                                      | za 5 lat | 3                     | 17                 | 6                         | 7           | 25                |
| nie ma to znaczenia                  | obecnie  | 0                     | 3                  | 2                         | 6           | 2                 |
|                                      | za 5 lat | 0                     | 2                  |                           | 6           | 4                 |
| inne wykształcenie                   | obecnie  | 0                     | 0                  | 0                         | 1           | 2                 |
|                                      | za 5 lat | 0                     | 2                  |                           | 1           | 4                 |
| liczebność ogółem                    |          | 12                    | 52                 | 11                        | 24          | 104               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=116, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.5.2. Umiejętności „twarde”

Określeniu profilu pożądanego pracownika na stanowisku kucharza służyło również pytanie o najważniejsze umiejętności „twarde”, które powinna posiadać osoba wykonująca zawód kluczowy w zakładzie pracy badanego pracodawcy. Zdecydowanie najczęściej wskazuje się tu na dbałość o porządek na stanowisku pracy (97,5%). Ponad połowa badanych wskazała również na umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (64,9%).

Rysunek 51. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kucharza najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=116, październik-listopad 2010 r.

W oparciu o dane przedstawione w tabeli 363 nie stwierdzono, by położenie geograficzne powiatu, w którym działa firma, miało znaczenie dla oczekiwanych od pracowników umiejętności „twardych”.

**Tabela 363. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kucharza: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                                         |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|---------------------------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | obecnie  | 4                     | 17                 | 4                         | 12          | 30                |
|                                                         | za 5 lat | 4                     | 17                 | 4                         | 12          | 31                |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | obecnie  | 5                     | 25                 | 6                         | 18          | 48                |
|                                                         | za 5 lat | 5                     | 24                 | 6                         | 18          | 48                |
| posiadanie prawa jazdy                                  | obecnie  | 3                     | 4                  | 4                         | 2           | 18                |
|                                                         | za 5 lat | 3                     | 5                  | 4                         | 2           | 20                |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | obecnie  | 2                     | 6                  | 2                         | 6           | 15                |
|                                                         | za 5 lat | 2                     | 8                  | 2                         | 6           | 17                |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | obecnie  | 0                     | 6                  | 0                         | 5           | 9                 |
|                                                         | za 5 lat | 0                     | 7                  | 0                         | 5           | 10                |
| liczebność ogółem                                       |          | 15                    | 60                 | 16                        | 43          | 124               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=116, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

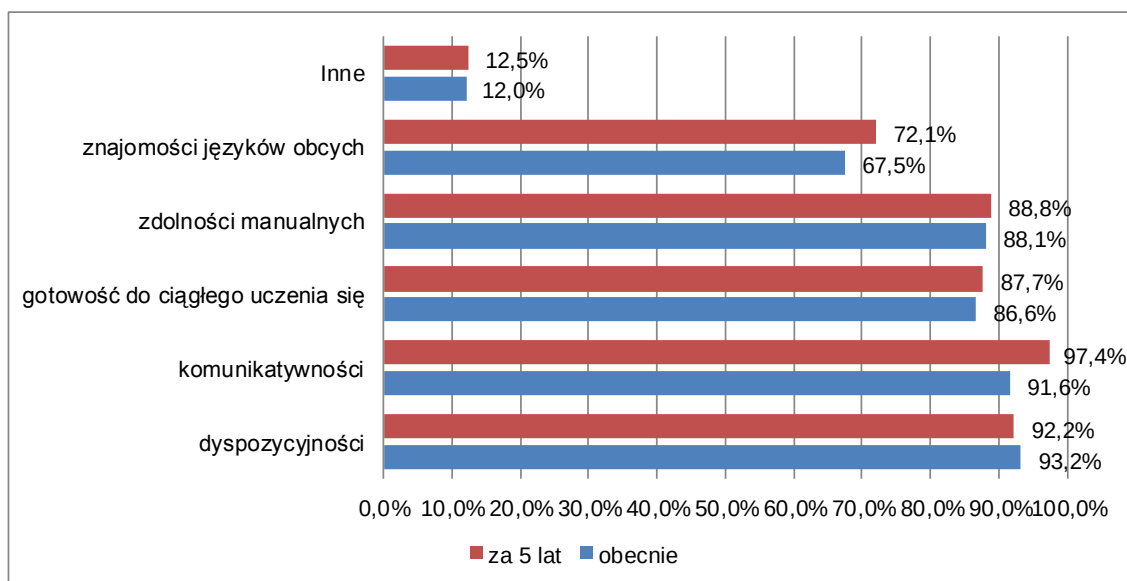
#### 4.5.3. Umiejętności „miękkie”

Umiejętności „miękkie” czy też kompetencje „miękkie”, w przeciwieństwie do umiejętności „twardych”, odnoszą się do cech osobowości pracowników. Z jednej strony są to zdolności osobiste, które pozwalają na efektywne wykorzystanie umiejętności „twardych”, z drugiej zaś umiejętności interpersonalne, umożliwiające efektywne wchodzenie w interakcje z innymi ludźmi.

Niemal wszyscy badani pracodawcy, którzy chcą zatrudnić kogoś na stanowisku kucharza, deklarują, że ta osoba powinna przede wszystkim być komunikatywna (97,4%), dyspozycyjna (92,2%), posiadać zdolności manualne (88,8%) oraz być gotowa do ciągłego uczenia się (87,7%). Oczekiwania pracodawców co do umiejętności osobistych pracowników w zawodzie kucharza ukazuje rysunek 52.

W oparciu o dane przedstawione w tabeli 364 nie można stwierdzić, by położenie geograficzne powiatu, w którym działa firma, miało znaczenie dla oczekiwań co do umiejętności „miękkich” pracowników wykonujących zawód kucharza.

**Rysunek 52. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku kucharza (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=116, październik-listopad 2010 r.

**Tabela 364. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku kucharza, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                  |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu |    | Pozostałe powiaty |
|----------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|----|-------------------|
| dyspozycyjność                   | obecnie  | 5                     | 23                 | 6                         | 15 | 47                |
|                                  | za 5 lat | 5                     | 22                 | 6                         | 15 | 47                |
| komunikatywność                  | obecnie  | 5                     | 24                 | 6                         | 18 | 43                |
|                                  | za 5 lat | 5                     | 24                 | 6                         | 18 | 50                |
| gotowość do ciągłego uczenia się | obecnie  | 3                     | 22                 | 4                         | 16 | 45                |
|                                  | za 5 lat | 5                     | 20                 | 4                         | 16 | 46                |
| zdolności manualne               | obecnie  | 5                     | 23                 | 6                         | 14 | 45                |
|                                  | za 5 lat | 5                     | 23                 | 6                         | 14 | 45                |
| znajomość języków obcych         | obecnie  | 3                     | 16                 | 4                         | 12 | 35                |
|                                  | za 5 lat | 5                     | 18                 | 4                         | 12 | 37                |
| inne                             | obecnie  | 2                     | 2                  | 0                         | 5  | 4                 |
|                                  | za 5 lat | 2                     | 3                  | 0                         | 5  | 4                 |
| Liczebność ogółem                |          | 25                    | 110                | 26                        | 80 | 224               |

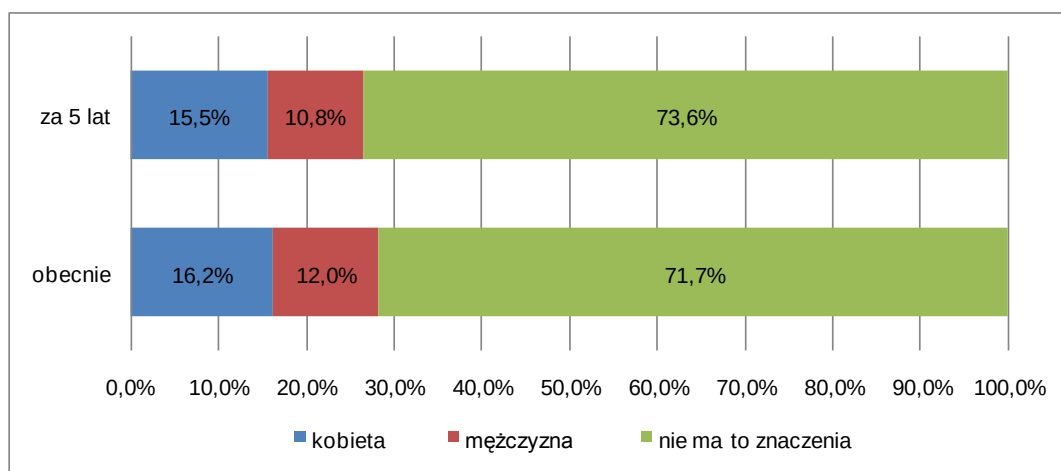
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=116, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.5.4. Profil demograficzny

Celem badania było również określenie, jakie pracodawcy mają preferencje co do profilu demograficznego ich obecnych i przyszłych pracowników, dlatego też zostali zapytani o pożądaną płeć, wiek, sytuację rodzinną pracownika zajmującego stanowisko kucharza w ich przedsiębiorstwie.

Aż 73,6% badanych wskazuje, że zawód kucharza równie dobrze może wykonywać kobieta, co mężczyzna.

**Rysunek 53. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika na stanowisku kucharza (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=116, październik-listopad 2010 r.

Nie można stwierdzić by oczekiwania względem płci pracownika w sposób istotny różniły się w zależności od położenia geograficznego powiatu, w którym pracodawcy prowadzą działalność. Nic też nie wskazuje, by na przestrzeni nadchodzących pięciu lat opinie te miały ulec zmianie.

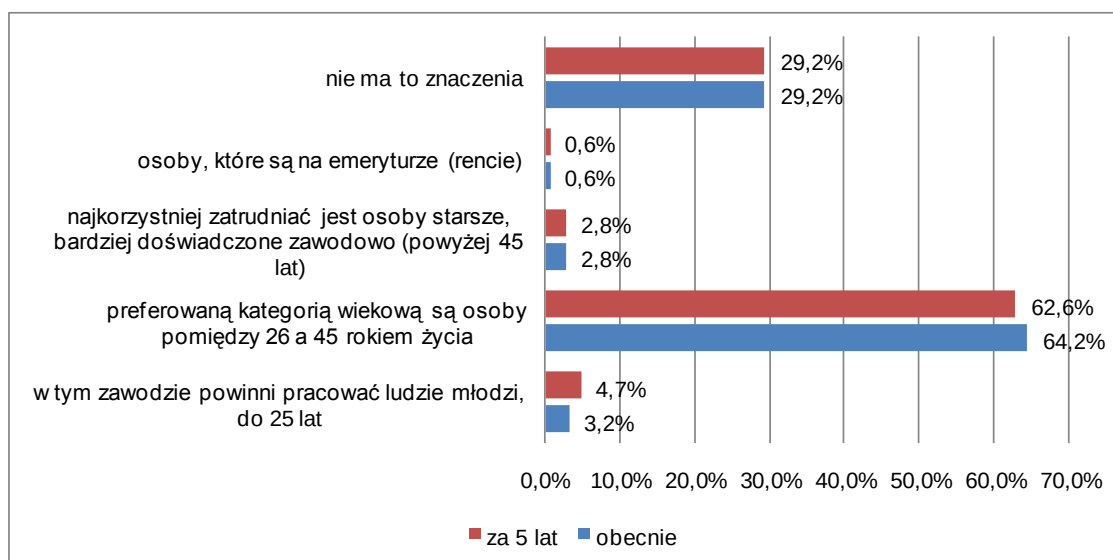
**Tabela 365. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie kucharza, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Kobieta |          | Mężczyzna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|---------|----------|-----------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | obecnie | za 5 lat | obecnie   | za 5 lat | obecnie             | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 0       | 0        | 2         | 1        | 4                   | 5        | 5                 |
| powiaty nadmorskie        | 4       | 4        | 3         | 2        | 18                  | 19       | 25                |
| miasta na prawach powiatu | 0       | 0        | 0         | 0        | 6                   | 6        | 6                 |
| Świnoujście               | 3       | 3        | 1         | 1        | 15                  | 15       | 19                |
| pozostałe powiaty         | 11      | 10       | 7         | 8        | 32                  | 32       | 50                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=116, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego oczekują, że ich pracownicy na stanowisku kucharza będą w wieku od 26 do 45 lat – czyli będą należeć do najliczniejszej kategorii wiekowej ogółu pracowników (wśród aktywnych zawodowo<sup>30</sup>). Dotyczy to aż 62,6% badanych. Zdecydowanie rzadziej wykazują zapotrzebowanie na osoby bardziej doświadczone, powyżej 45 roku życia, lub też bardzo młode – do 25 lat. W deklaracjach respondentów niemal zupełnie brak zainteresowania emerytami i rencistami. Stosunkowo wielu badanych wskazuje, że wiek nie ma dla nich znaczenia (29,2%).

**Rysunek 54. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika na stanowisku kucharza (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=116, październik-listopad 2010 r.

W oparciu o dane z tabeli 366 nie można stwierdzić, by preferencje względem wieku pracowników na stanowisku kucharza w sposób istotny różniły się w zakładach pracy o odmiennym położeniu geograficznym.

**Tabela 366. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie kucharza, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                       | W tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat |          | Preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia |          | Najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|-----------------------|----------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                       | teraz                                                    | za 5 lat | teraz                                                                | za 5 lat | teraz                                                                                         | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne | 0                                                        | 0        | 3                                                                    | 3        | 0                                                                                             | 0        | 0                   | 0        | 2                 |

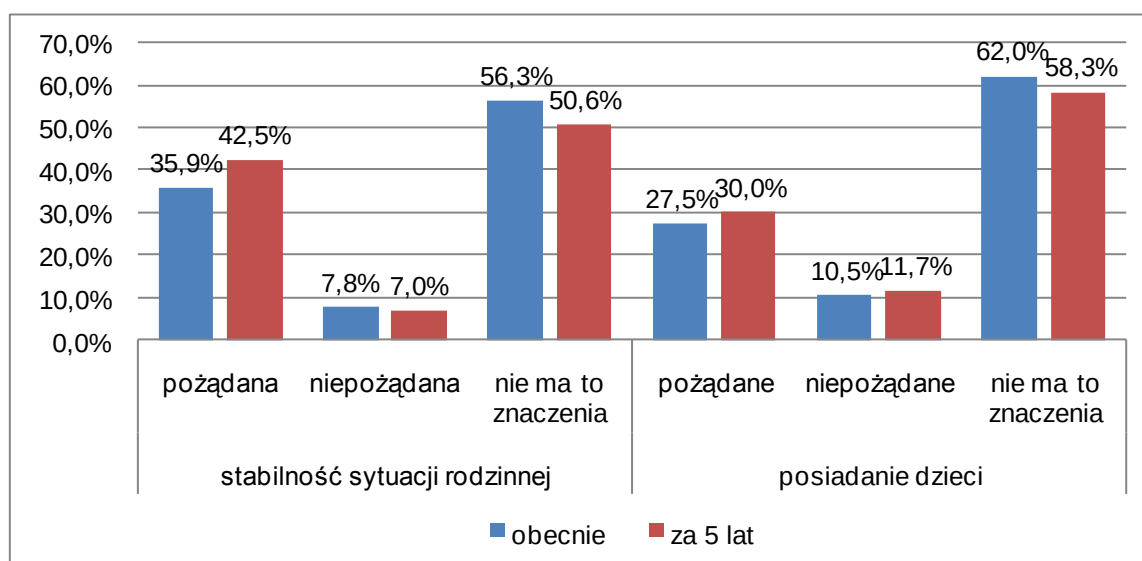
<sup>30</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiet, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

|                           | W tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat |   | Preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia |    | Najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) |   | Nie ma to znaczenia |   | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---|---------------------|---|-------------------|
| powiaty nadmorskie        | 1                                                        | 1 | 12                                                                   | 12 | 1                                                                                             | 1 | 1                   | 1 | 10                |
| miasta na prawach powiatu | 0                                                        | 0 | 6                                                                    | 6  | 0                                                                                             | 0 | 0                   | 0 | 0                 |
| Świnoujście               | 0                                                        | 0 | 6                                                                    | 1  | 2                                                                                             | 5 | 0                   | 0 | 11                |
| pozostałe powiaty         | 2                                                        | 3 | 39                                                                   | 39 | 0                                                                                             | 0 | 0                   | 0 | 8                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=116, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Większość pracodawców z województwa zachodniopomorskiego uważa, że sytuacja rodzinna pracownika nie ma dla nich znaczenia. Brak zainteresowania jej stabilnością deklaruje 56,3% badanych, zaś brak zainteresowania posiadanymi przez pracowników dziećmi – 62,0%.

**Rysunek 55. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika na stanowisku kucharza (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=116, październik-listopad 2010 r.

Dane zawarte w tabeli 367 nie pozwalają na stwierdzenie, że od osób na stanowisku kucharza oczekuje się innej sytuacji rodzinnej w firmach mieszczących się na terenie powiatów o określonym położeniu geograficznym względem morza czy granicy, czy też w miastach na prawach powiatu.

**Tabela 367. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie kucharza, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Ustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nieustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------|----------|-------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | obecnie                          | za 5 lat | obecnie                             | za 5 lat | obecnie             | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 2                                | 3        | 1                                   | 0        | 3                   | 3        | 5                 |
| powiaty nadmorskie        | 7                                | 7        | 2                                   | 2        | 15                  | 15       | 25                |
| miasta na prawach powiatu | 4                                | 4        | 0                                   | 0        | 2                   | 2        | 6                 |
| Świnoujście               | 7                                | 6        | 2                                   | 2        | 10                  | 11       | 19                |
| pozostałe powiaty         | 17                               | 24       | 3                                   | 3        | 29                  | 22       | 50                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=116, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Podobnie jak w przypadku oczekiwań względem sytuacji rodzinnej, (tego czy ma być ona ustabilizowana, czy też nie), nie można stwierdzić, że w sposób znaczący sytuacja różnicuje się w zależności od posiadania przez pracownika dzieci lub ich braku.

**Tabela 368. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie kucharza, oczekiwania co do posiadania dzieci, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

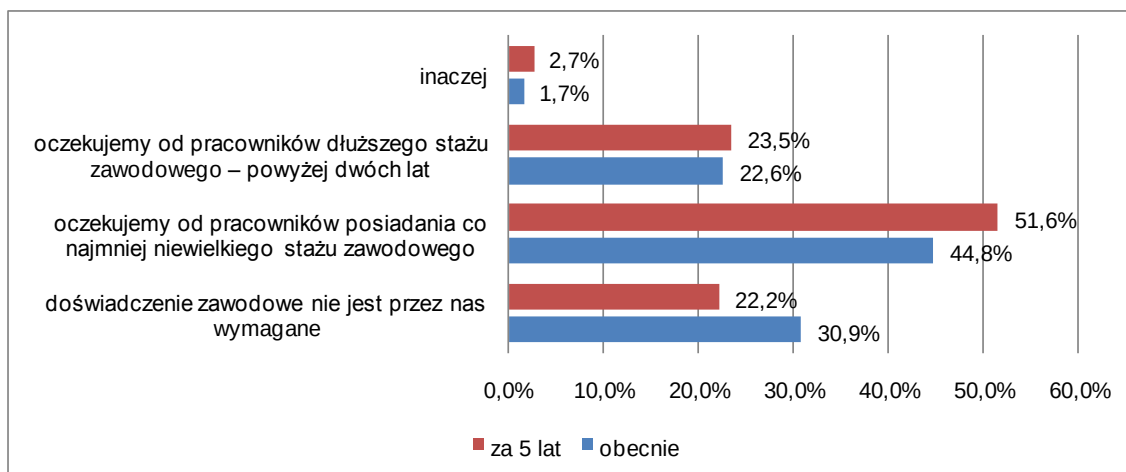
|                           | Posiadanie dzieci |          | Nieposiadanie dzieci |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-------------------|----------|----------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | obecnie           | za 5 lat | obecnie              | za 5 lat | obecnie             | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 1                 | 2        | 2                    | 1        | 3                   | 3        | 5                 |
| powiaty nadmorskie        | 5                 | 5        | 3                    | 4        | 17                  | 16       | 25                |
| miasta na prawach powiatu | 2                 | 4        | 0                    | 0        | 4                   | 2        | 6                 |
| Świnoujście               | 4                 | 4        | 2                    | 2        | 13                  | 13       | 19                |
| pozostałe powiaty         | 17                | 17       | 5                    | 5        | 27                  | 27       | 50                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=116, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Najczęściej badani pracodawcy wskazywali, iż na stanowisku kucharza powinny pracować osoby o co najmniej niewielkim doświadczeniu zawodowym (51,6%). Wielu wskazuje, że doświadczenie w ogóle nie jest wymagane (22,2%).



**Rysunek 56. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników na stanowisku kucharza (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=116, październik-listopad 2010 r.

W oparciu o dane z tabeli 369 nie można stwierdzić, by preferencje względem doświadczenia zawodowego pracowników na stanowisku kucharza w sposób istotny różniły się w zakładach pracy o odmiennym położeniu względem granicy, morza czy też w miastach na prawach powiatu.

**Tabela 369. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie kucharza, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

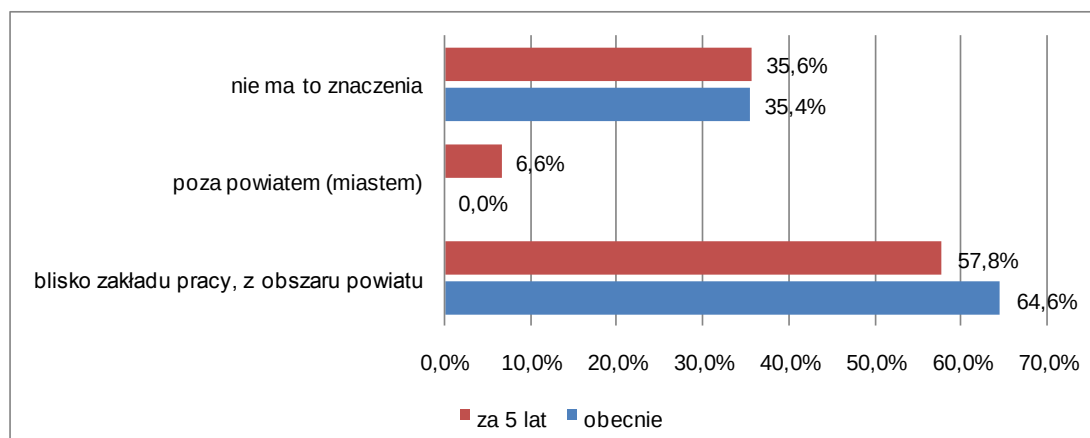
|                           | Doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane |          | Oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego |          | Oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat |          | Inaczej |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------|----------|---------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                              | za 5 lat | teraz                                                                          | za 5 lat | teraz                                                                    | za 5 lat | teraz   | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 2                                                  | 2        | 2                                                                              | 2        | 1                                                                        | 1        | 1       | 1        | 5                 |
| powiaty nadmorskie        | 4                                                  | 3        | 10                                                                             | 9        | 11                                                                       | 11       | 0       | 1        | 25                |
| miasta na prawach powiatu | 2                                                  | 0        | 4                                                                              | 6        | 0                                                                        | 0        | 0       | 0        | 6                 |
| Świnoujście               | 5                                                  | 5        | 6                                                                              | 5        | 7                                                                        | 8        | 1       | 1        | 19                |
| pozostałe powiaty         | 20                                                 | 14       | 25                                                                             | 31       | 4                                                                        | 4        | 0       | 0        | 50                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=116, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Wśród badanych pracodawców przeważały osoby, które deklarowały, że ich pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (57,8%). Jednak dość znaczna grupa uznała, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (35,6%).

Jedynie śladowy odsetek respondentów stwierdził, że korzystniejsza jest sytuacja, gdy pracownik mieszka poza powiatem, w którym pracuje. Trzeba jednak brać pod uwagę, że takie wskazania mogli dawać pracodawcy zlokalizowani na obrzeżach powiatów, których pracownicy rekrutują się z drugiej strony granicy danej jednostki samorządowej. Wskazanie tej odpowiedzi wcale nie musi zatem oznaczać, iż respondent rzeczywiście woli, aby osoby zatrudnione w jego zakładzie faktycznie mieszkaly daleko od niego.

**Rysunek 57. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika na stanowisku kucharza (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=116, październik-listopad 2010 r.

W oparciu o zebrane dane nie można stwierdzić, że pracodawcy mają inne oczekiwania względem miejsca zamieszkania swoich pracowników w zależności od usytuowania powiatu, w którym prowadzą firmę, względem morza czy granicy ani względem charakteru obszaru - zwykłego powiatu lub miasta na prawach powiatu.

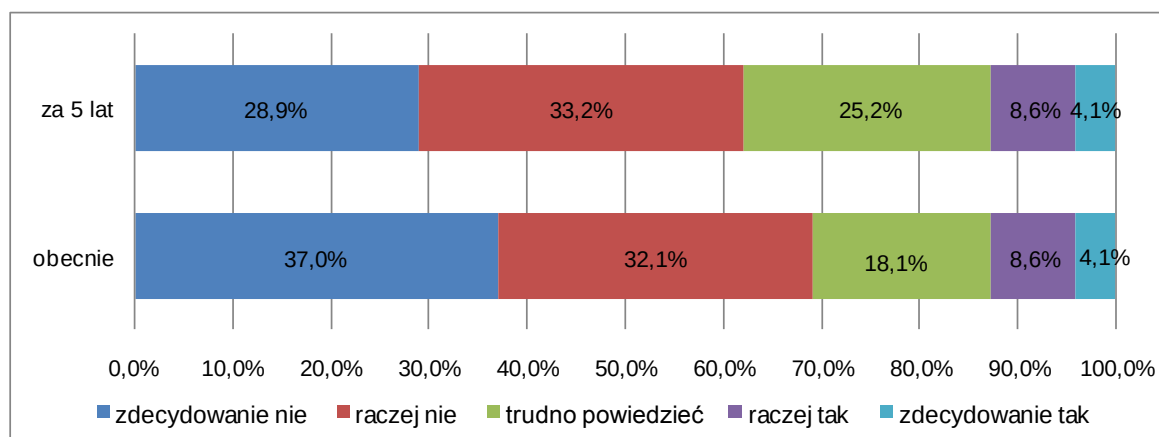
**Tabela 370. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie kucharza, w podziale na typ powiatu województwa zachodniopomorskiego, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu |          | Poza powiatem (miastem) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-----------------------------------------|----------|-------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | obecnie                                 | za 5 lat | obecnie                 | za 5 lat | obecnie             | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 3                                       | 3        | 0                       | 0        | 3                   | 3        | 6                 |
| powiaty nadmorskie        | 16                                      | 16       | 0                       | 0        | 9                   | 9        | 25                |
| miasta na prawach powiatu | 2                                       | 2        | 0                       | 0        | 4                   | 4        | 6                 |
| Świnoujście               | 13                                      | 13       | 0                       | 0        | 5                   | 5        | 19                |
| pozostałe powiaty         | 34                                      | 27       | 0                       | 7        | 16                  | 16       | 50                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=116, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Pracodawcy zostali również zapytani o możliwość wykonywania zawodu kluczowego przez osoby niepełnosprawne. Tylko niewielki odsetek pracodawców uważa, że jest to możliwe (12,7% wskazań). Ponad połowa respondentów sądzi, iż niepełnosprawność jest barierą uniemożliwiającą wykonywanie zawodu kluczowego w ich zakładzie pracy.

**Rysunek 58. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kucharza: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=116, październik-listopad 2010 r.

Niepełnosprawność, niezależnie od usytuowania zakładu pracy, jest postrzegana jako znacząca bariera, uniemożliwiająca podjęcie pracy na stanowisku kucharza.

**Tabela 371. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie kucharza: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Zdecydowanie nie |          | Raczej nie |          | Trudno powiedzieć |          | Raczej tak |          | Zdecydowanie tak |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|------------------|----------|------------|----------|-------------------|----------|------------|----------|------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz            | za 5 lat | teraz      | za 5 lat | teraz             | za 5 lat | teraz      | za 5 lat | teraz            | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 2                | 2        | 3          | 3        | 0                 | 0        | 1          | 1        | 0                | 0        | 6                 |
| powiaty nadmorskie        | 11               | 10       | 8          | 9        | 3                 | 3        | 1          | 1        | 0                | 0        | 24                |
| miasta na prawach powiatu | 2                | 2        | 2          | 2        | 2                 | 2        | 0          | 0        | 0                | 0        | 6                 |
| Świnoujście               | 5                | 5        | 7          | 7        | 3                 | 3        | 4          | 4        | 0                | 0        | 19                |
| pozostałe powiaty         | 18               | 11       | 13         | 13       | 11                | 18       | 3          | 3        | 4                | 4        | 50                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=116, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.5.5.Kompetencje

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego wskazujący kucharzy jako kluczowych w ich firmie ocenili, że praca ta charakteryzuje się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności, ponieważ na pracę częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielną wskazuje aż 52,7%. W 28,5% przypadków pracodawcy uważają, że pracownicy wykonujący zawody kluczowe pracują w sposób samodzielny. Naturalnie najmniej liczną kategorię stanowią osoby nadzorujące i koordynujące pracę innych osób.

**Tabela 372. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników na stanowisku kucharza**

|                                                                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 3,2%    | 3,2%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 52,7%   | 41,3%         |
| praca samodzielna                                                                 | 28,5%   | 39,5%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 14,5%   | 15,0%         |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,5%    | 0,5%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 0,6%    | 0,6%          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=116, październik-listopad 2010 r.

Niezależnie od usytuowania geograficznego powiatu oraz jako charakteru – zwykły powiat czy miasto na prawach powiatu – wykonywanie zawodu kucharza ma przede wszystkim charakter pracy częściowo samodzielnej, a częściowo pod nadzorem.

**Tabela 373. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie kucharza, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Praca pod bezpośrednim nadzorem |          | Praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna |          | Praca samodzielna |          | Nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu |          | Nadzorowanie pracy dużego zespołu |          | Samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|---------------------------------|----------|-----------------------------------------------------|----------|-------------------|----------|-----------------------------------------|----------|-----------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                           | za 5 lat | teraz                                               | za 5 lat | teraz             | za 5 lat | teraz                                   | za 5 lat | teraz                             | za 5 lat | teraz                                                                             | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 0                               | 0        | 5                                                   | 5        | 0                 | 0        | 0                                       | 0        | 0                                 | 0        | 0                                                                                 | 0        | 5                 |
| powiaty nadmorskie        | 2                               | 2        | 13                                                  | 12       | 6                 | 6        | 3                                       | 4        | 0                                 | 0        | 1                                                                                 | 1        | 25                |
| miasta na prawach powiatu | 0                               | 0        | 2                                                   | 0        | 2                 | 4        | 2                                       | 2        | 0                                 | 0        | 0                                                                                 | 0        | 6                 |
| Świnoujście               | 1                               | 1        | 11                                                  | 9        | 6                 | 8        | 1                                       | 1        | 0                                 | 0        | 0                                                                                 | 0        | 19                |
| pozostałe powiaty         | 1                               | 1        | 25                                                  | 18       | 15                | 23       | 9                                       | 9        | 0                                 | 0        | 0                                                                                 | 0        | 50                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=116, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

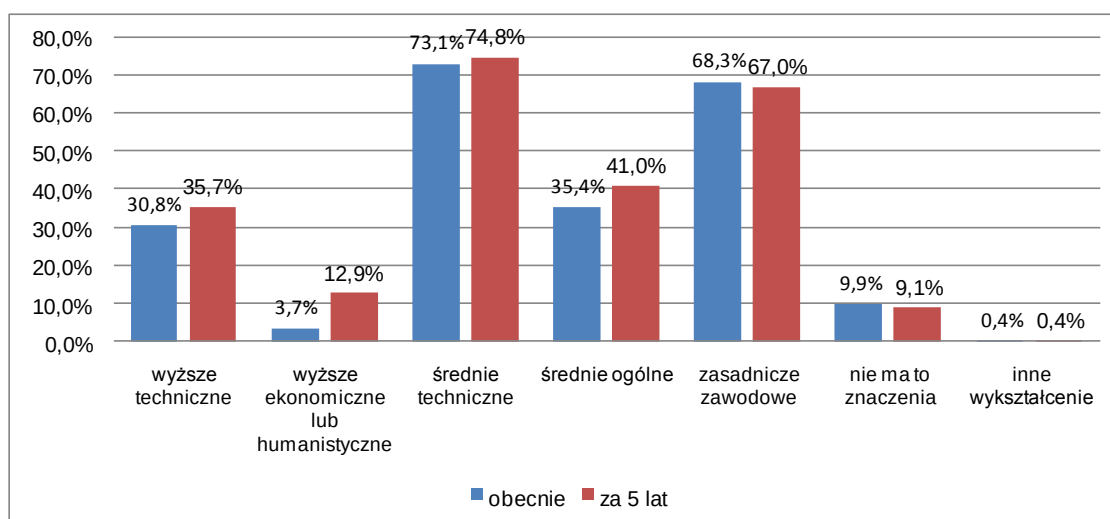
#### 4.6. Profile demograficzno-zawodowe kandydatów do pracy na stanowisku monter dla województwa zachodniopomorskiego

Łącznie na zawód monter jako kluczowy wskazało 100 badanych. W przypadku zestawień odpowiedzi badanych pracodawców w podziale na 5 typów powiatów, ze względu na małe liczebności poszczególnych kategorii tabelę zawierają liczbę wskazań na daną odpowiedź.

##### 4.6.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia w zawodzie montera

Deklaracje pracodawców co do oczekiwanego wykształcenia pracowników w kluczowych dla ich zakładu pracy zawodach pokazują, że najchętniej na stanowisku montera zatrudniane są osoby z wykształceniem średnim technicznym (73,1%) oraz, niewiele rzadziej, z wykształceniem zasadniczym zawodowym (68,3%).

Rysunek 59. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w zawodzie montera (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=100, październik-listopad 2010 r.

Oczekiwania co do wykształcenia osób zatrudnianych w zawodzie montera nie są związane z typem powiatu, w jakim prowadzi swoją działalność pracodawca.

Tabela 374. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w zawodzie montera, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność

|                                      |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|--------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| wyższe techniczne                    | teraz    | 2                     | 1                  | 6                         | 0           | 22                |
|                                      | za 5 lat | 3                     | 2                  | 9                         | 0           | 22                |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | teraz    | 0                     | 0                  | 3                         | 0           | 1                 |
|                                      | za 5 lat | 0                     | 1                  | 4                         | 0           | 9                 |
| średnie techniczne                   | teraz    | 8                     | 4                  | 13                        | 1           | 47                |
|                                      | za 5 lat | 9                     | 4                  | 14                        | 1           | 47                |

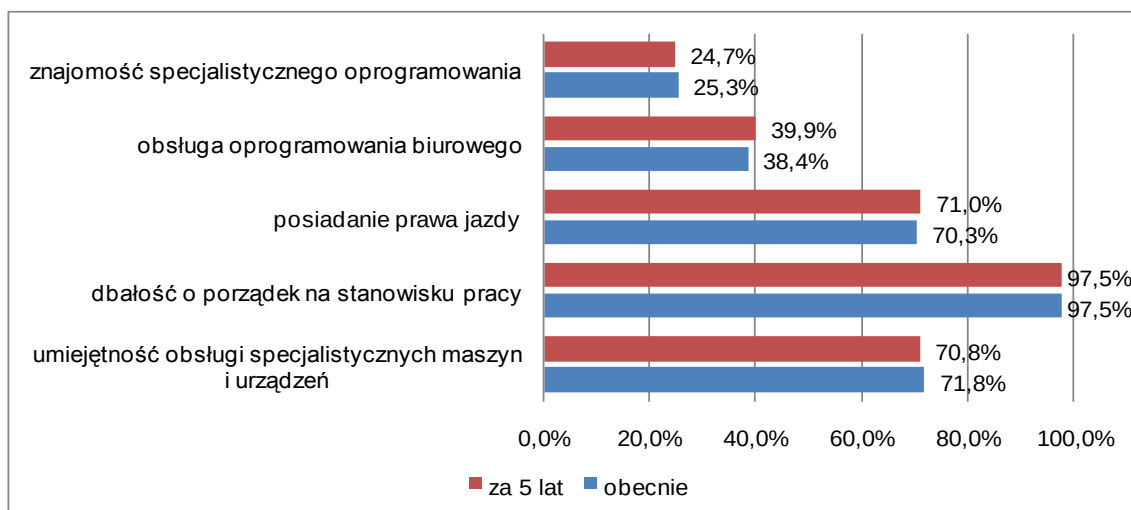
|                     |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|---------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| średnie ogólne      | teraz    | 3                     | 1                  | 8                         | 0           | 24                |
|                     | za 5 lat | 2                     | 1                  | 8                         | 0           | 29                |
| zasadnicze zawodowe | teraz    | 7                     | 4                  | 12                        | 1           | 45                |
|                     | za 5 lat | 7                     | 4                  | 13                        | 1           | 43                |
| nie ma to znaczenia | teraz    | 2                     | 1                  | 2                         | 0           | 6                 |
|                     | za 5 lat | 2                     | 1                  | 1                         | 0           | 6                 |
| inne wykształcenie  | teraz    | 0                     | 0                  | 0                         | 0           | 0                 |
|                     | za 5 lat | 0                     | 0                  | 0                         | 0           | 0                 |
| liczebność ogółem   |          | 11                    | 7                  | 18                        | 1           | 63                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=100, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.6.2. Umiejętności „twarde”

Określeniu profilu pożądanego pracownika na stanowisku monterza służyło również pytanie o najważniejsze umiejętności „twarde”, które powinna posiadać osoba wykonująca zawód kluczowy w zakładzie pracy badanego pracodawcy. Zdecydowanie najczęściej wskazuje się tu na dbałość o porządek na stanowisku pracy (97,5%). Ponad połowa badanych wskazała również na posiadanie prawa jazdy (71,0%) oraz umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (70,8%).

Rysunek 60. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie monterza: najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=100, październik-listopad 2010 r.

Oczekiwania pracodawców odnośnie najważniejszych umiejętności „twardych” nie są zróżnicowane ze względu na typ powiatu, w którym prowadzona jest działalność.

Tabela 375. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie monter: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność

|                                                         |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|---------------------------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | teraz    | 8                     | 5                  | 11                        | 1           | 47                |
|                                                         | za 5 lat | 8                     | 5                  | 10                        | 1           | 47                |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | teraz    | 11                    | 7                  | 18                        | 1           | 61                |
|                                                         | za 5 lat | 11                    | 7                  | 18                        | 1           | 61                |
| posiadanie prawa jazdy                                  | teraz    | 8                     | 4                  | 14                        | 1           | 43                |
|                                                         | za 5 lat | 8                     | 4                  | 14                        | 1           | 44                |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | teraz    | 6                     | 2                  | 6                         | 1           | 23                |
|                                                         | za 5 lat | 5                     | 2                  | 8                         | 1           | 24                |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | teraz    | 4                     | 2                  | 7                         | 0           | 12                |
|                                                         | za 5 lat | 4                     | 2                  | 7                         | 0           | 12                |
| liczebność ogółem                                       |          | 11                    | 7                  | 18                        | 1           | 63                |

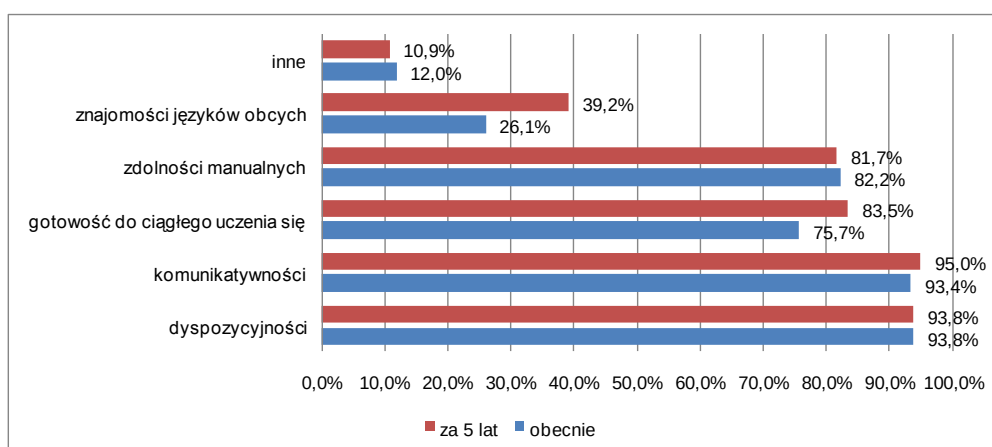
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=100, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.6.3. Umiejętności „miękkie”

Umiejętności „miękkie” czy też kompetencje „miękkie”, w przeciwieństwie do umiejętności „twardych”, odnoszą się do cech osobowości pracowników. Z jednej strony są to zdolności osobiste, które pozwalają na efektywne wykorzystanie umiejętności „twardych”, z drugiej zaś umiejętności interpersonalne, umożliwiające efektywne wchodzenie w interakcje z innymi ludźmi.

Niemal wszyscy badani pracodawcy zatrudniający w zawodzie kluczowym monter deklarują, że ta osoba powinna przede wszystkim być komunikatywna (95,0%), dyspozycyjna (93,8%) oraz gotowa do ciągłego uczenia się (81,7%).

Rysunek 61. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie monter (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=100, październik-listopad 2010 r.



Nie zaobserwowano różnic ze względu na typ powiatu w oczekiwaniach pracodawców odnośnie umiejętności „miękkich”.

**Tabela 376. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie monter, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                  |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|----------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| dyspozycyjność                   | teraz    | 9                     | 6                  | 18                        | 1           | 60                |
|                                  | za 5 lat | 9                     | 6                  | 18                        | 1           | 60                |
| komunikatywność                  | teraz    | 10                    | 7                  | 16                        | 1           | 60                |
|                                  | za 5 lat | 10                    | 7                  | 17                        | 1           | 60                |
| gotowość do ciągłego uczenia się | teraz    | 9                     | 6                  | 17                        | 1           | 43                |
|                                  | za 5 lat | 10                    | 6                  | 17                        | 1           | 50                |
| zdolności manualne               | teraz    | 9                     | 6                  | 16                        | 1           | 50                |
|                                  | za 5 lat | 9                     | 6                  | 16                        | 1           | 50                |
| znajomość języków obcych         | teraz    | 3                     | 1                  | 6                         | 1           | 16                |
|                                  | za 5 lat | 4                     | 1                  | 9                         | 1           | 25                |
| inne                             | teraz    | 3                     | 0                  | 1                         | 1           | 6                 |
|                                  | za 5 lat | 3                     | 0                  | 1                         | 1           | 6                 |
| liczebność ogółem                |          | 11                    | 7                  | 18                        | 1           | 63                |

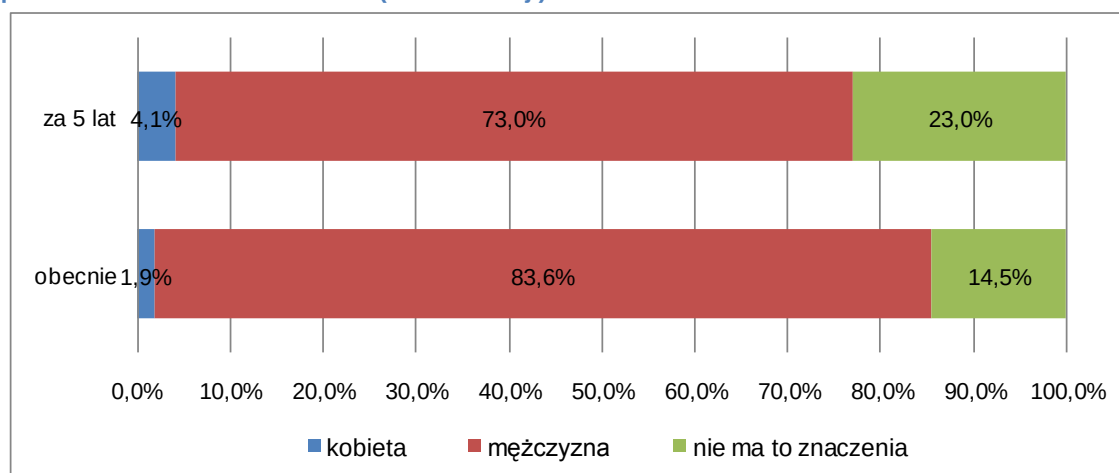
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=100, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.6.4.Profil demograficzny

Celem badania było również określenie, jakie pracodawcy mają preferencje co do profilu demograficznego ich obecnych i przyszłych pracowników, dlatego też zostali zapytani o pożądaną płeć, wiek, sytuację rodzinną pracownika zajmującego stanowisko monter w ich przedsiębiorstwie.

Aż 73,0% badanych wskazuje, że zawód monter lepiej wykonywałby mężczyzna. Jest to zawód tradycyjnie zmaskulinizowany, a zatem taka przewaga w preferencjach pracodawców nie dziwi.

**Rysunek 62. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie monter ( % obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=100, październik-listopad 2010 r.

Oczekiwania pracodawców co do płci osoby wykonującej zawód monter nie różnicują się ze względu na typ powiatu, w którym prowadzą swoją działalność.

**Tabela 377. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie monter, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

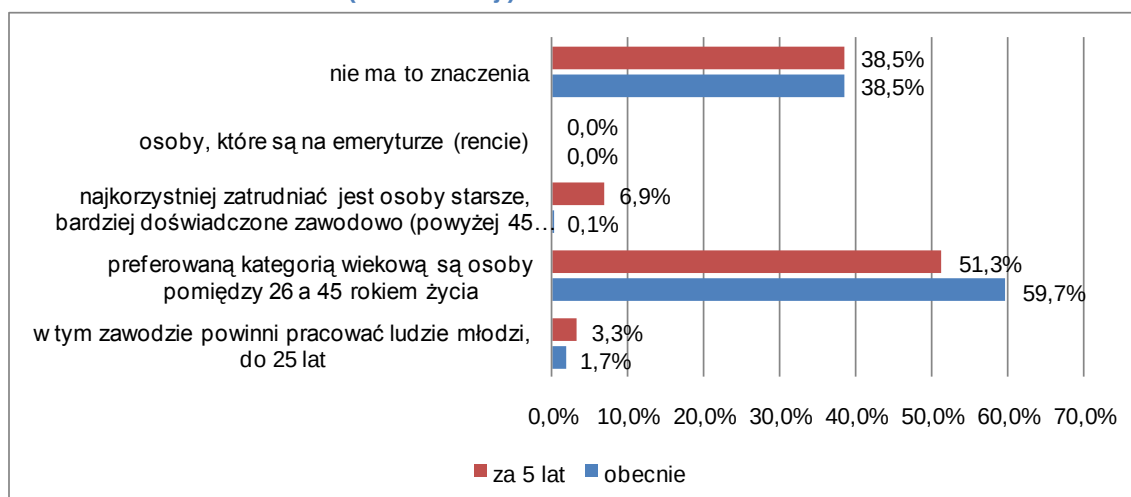
|                           | Kobieta |          | Mężczyzna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|---------|----------|-----------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz   | za 5 lat | teraz     | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 0       | 0        | 10        | 10       | 1                   | 1        | 11                |
| powiaty nadmorskie        | 0       | 0        | 5         | 5        | 2                   | 3        | 7                 |
| miasta na prawach powiatu | 1       | 2        | 17        | 16       | 0                   | 0        | 18                |
| Świnoujście               | 0       | 0        | 1         | 1        | 0                   | 0        | 1                 |
| pozostałe powiaty         | 1       | 2        | 51        | 42       | 11                  | 19       | 63                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=100, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego oczekują, że ich pracownicy na stanowisku monter będą w wieku od 26 do 45 lat – czyli będą należeć do najliczniejszej kategorii wiekowej ogółu pracowników (wśród aktywnych zawodowo<sup>31</sup>). Dotyczy to aż 51,3% badanych. Zdecydowanie rzadziej wykazują zapotrzebowanie na osoby bardziej doświadczone, powyżej 45 roku życia, lub też bardzo młode – do 25 lat. W deklaracjach respondentów zupełnie brak zainteresowania emerytami i rencistami. Stosunkowo wielu badanych wskazuje, że wiek nie ma dla nich znaczenia (38,5%).

<sup>31</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

**Rysunek 63. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie monter ( % obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=100, październik-listopad 2010 r.

Oczekiwania pracodawców co do wieku pracowników w zawodzie monter są niezależnie od typu powiatu, w którym prowadzą działalność.

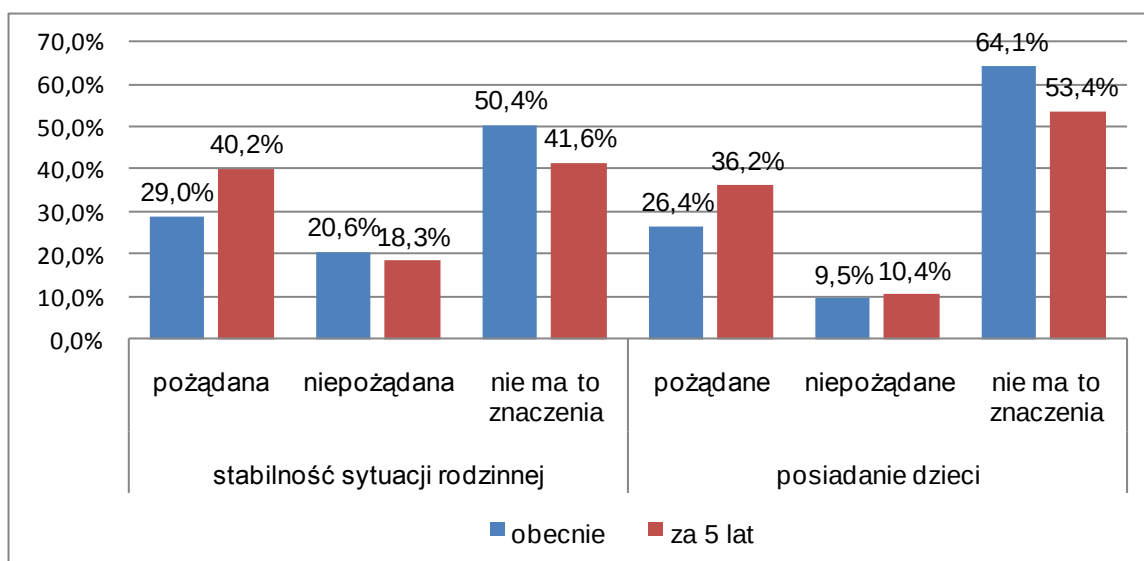
**Tabela 378. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie monter, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | W tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat |          | Preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia |          | Najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                                    | za 5 lat | teraz                                                                | za 5 lat | teraz                                                                                         | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 0                                                        | 0        | 6                                                                    | 6        | 0                                                                                             | 0        | 4                   | 4        | 10                |
| powiaty nadmorskie        | 0                                                        | 1        | 3                                                                    | 2        | 0                                                                                             | 0        | 4                   | 4        | 7                 |
| miasta na prawach powiatu | 0                                                        | 1        | 15                                                                   | 14       | 0                                                                                             | 0        | 3                   | 3        | 18                |
| Świnoujście               | 0                                                        | 0        | 1                                                                    | 1        | 0                                                                                             | 0        | 0                   | 0        | 1                 |
| pozostałe powiaty         | 1                                                        | 1        | 35                                                                   | 28       | 0                                                                                             | 7        | 27                  | 27       | 63                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=100, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Sytuacja rodzinna pracownika na stanowisku monter w opinii badanych pracodawców z województwa zachodniopomorskiego nie ma znaczenia dla nich jako pracodawców (50,4%). Jeszcze silniejszą tendencję do nieingerowania w życie prywatne pracowników można zaobserwować w kwestii posiadania przez pracowników dzieci (64,1%).

**Rysunek 64. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie montera (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=100, październik-listopad 2010 r.

Istotnie częściej respondenci z miast na prawach powiatu uważali, że korzystniejsza jest sytuacja, gdy pracownik wykonujący zawód montera ma nieustabilizowaną sytuację rodzinną oraz nie posiada dzieci. W powiatach, które nie są ani nadmorskie, ani przygraniczne, istotnie częściej respondenci wskazywali, że pracownik powinien mieć ustabilizowaną sytuację rodzinną.

**Tabela 379. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie montera, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Ustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nieustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------|----------|-------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                            | za 5 lat | teraz                               | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 4                                | 4        | 1                                   | 1        | 6                   | 6        | 11                |
| powiaty nadmorskie        | 2                                | 3        | 1                                   | 2        | 4                   | 3        | 7                 |
| miasta na prawach powiatu | 4                                | 6        | 10                                  | 7        | 4                   | 5        | 18                |
| Świnoujście               | 1                                | 1        | 0                                   | 0        | 0                   | 0        | 1                 |
| pozostałe powiaty         | 19                               | 27       | 8                                   | 8        | 36                  | 27       | 63                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=100, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

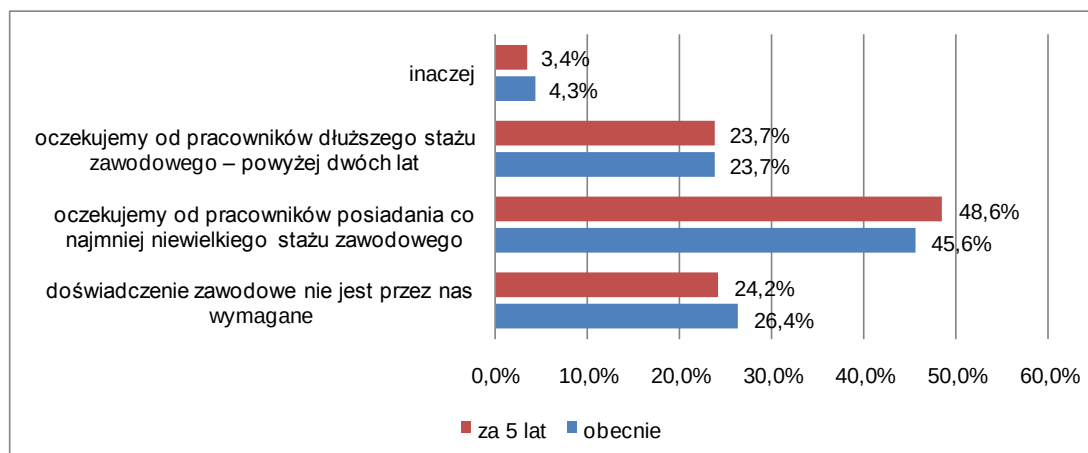
**Tabela 380. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie montera, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Posiadanie dzieci |          | Nieposiadanie dzieci |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność<br>ogółem |
|---------------------------|-------------------|----------|----------------------|----------|---------------------|----------|----------------------|
|                           | teraz             | za 5 lat | teraz                | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                      |
| powiaty przygraniczne     | 2                 | 2        | 1                    | 1        | 8                   | 8        | 11                   |
| powiaty nadmorskie        | 0                 | 2        | 1                    | 1        | 5                   | 4        | 6                    |
| miasta na prawach powiatu | 4                 | 4        | 7                    | 7        | 8                   | 7        | 19                   |
| Świnoujście               | 1                 | 1        | 0                    | 0        | 0                   | 0        | 1                    |
| pozostałe powiaty         | 20                | 28       | 1                    | 1        | 43                  | 34       | 64                   |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=100, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Najczęściej badani pracodawcy wskazywali, iż na stanowisku montera powinny pracować osoby o co najmniej niewielkim doświadczeniu zawodowym (48,6%). Wielu wskazuje, że doświadczenie w ogóle nie jest wymagane (24,2%).

**Rysunek 65. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie montera (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=100, październik-listopad 2010 r.

Wymagane przez pracodawców doświadczenie zawodowe nie jest zależne od typu powiatu, w którym prowadzona jest działalność.

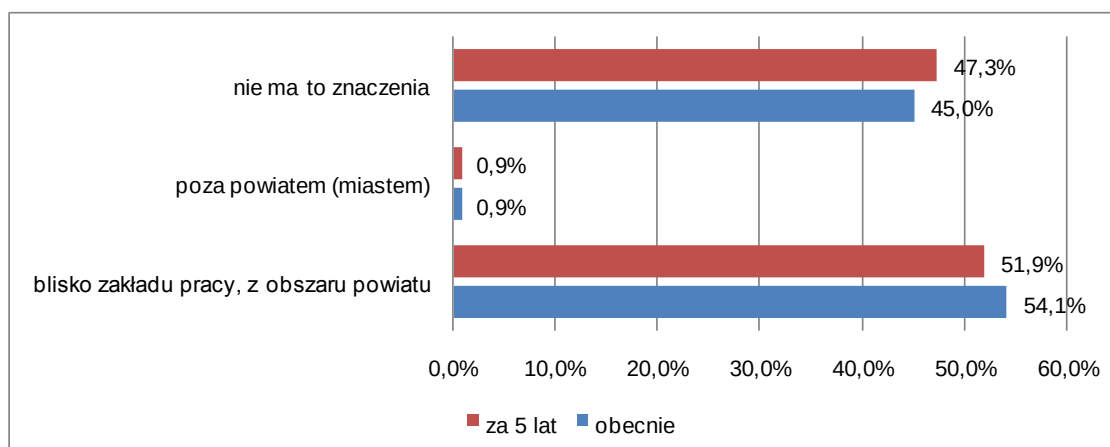
**Tabela 381. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie monter, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane |          | Oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego |          | Oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat |          | Inaczej |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------|----------|---------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                              | za 5 lat | teraz                                                                          | za 5 lat | teraz                                                                    | za 5 lat | teraz   | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 3                                                  | 2        | 5                                                                              | 6        | 2                                                                        | 2        | 2       | 1        | 12                |
| powiaty nadmorskie        | 3                                                  | 3        | 3                                                                              | 3        | 2                                                                        | 2        | 0       | 0        | 8                 |
| miasta na prawach powiatu | 4                                                  | 3        | 7                                                                              | 8        | 5                                                                        | 5        | 2       | 2        | 18                |
| Świnoujście               | 0                                                  | 0        | 1                                                                              | 1        | 0                                                                        | 0        | 0       | 0        | 1                 |
| pozostałe powiaty         | 17                                                 | 17       | 30                                                                             | 31       | 15                                                                       | 15       | 1       | 1        | 63                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=100, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Wśród badanych pracodawców przeważały osoby, które deklarowały, że ich pracownicy zatrudnieni w zawodzie monter, powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (51,9%). Jednak dość znaczna grupa uznała, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (47,3%). Jedynie śladowy odsetek respondentów stwierdził, że korzystniejsza jest sytuacja, gdy pracownik mieszka poza powiatem, w którym pracuje. Trzeba jednak brać pod uwagę, że takie wskazania mogli dawać pracodawcy zlokalizowani na obrzeżach powiatów, których pracownicy rekrutują się z drugiej strony granicy danej jednostki samorządowej. Wskazanie tej odpowiedzi wcale nie musi zatem oznaczać, iż respondent rzeczywiście woli, aby osoby zatrudnione w jego zakładzie faktycznie mieszkaly daleko od niego.

**Rysunek 66. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika na stanowisku montera (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=100, październik-listopad 2010 r.

Typ powiatu, w którym prowadzona jest działalność, nie jest zmienną różnicującą oczekiwania pracodawców co do miejsca zamieszkania pracowników wykonujących zawód monter.

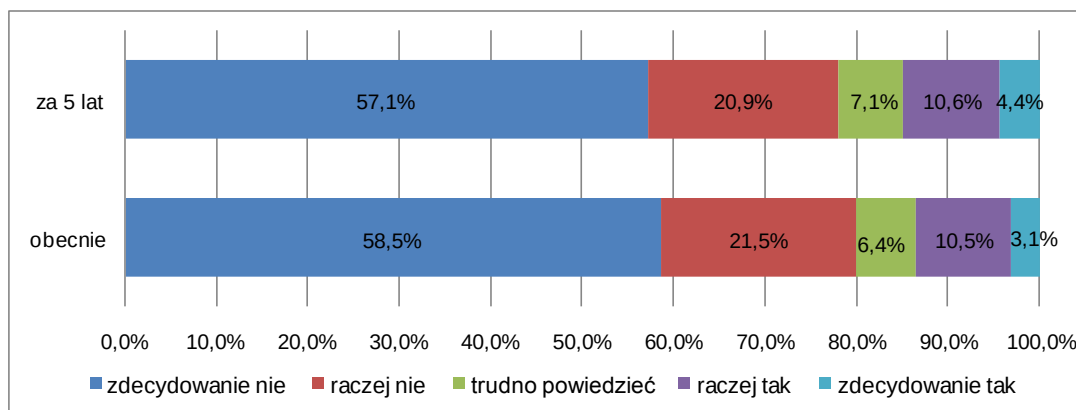
**Tabela 382. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie monter, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu |          | Poza powiatem (miastem) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-----------------------------------------|----------|-------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                   | za 5 lat | teraz                   | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 3                                       | 3        | 0                       | 0        | 8                   | 8        | 11                |
| powiaty nadmorskie        | 4                                       | 4        | 0                       | 0        | 3                   | 3        | 7                 |
| miasta na prawach powiatu | 9                                       | 9        | 0                       | 0        | 9                   | 10       | 18                |
| Świnoujście               | 1                                       | 1        | 0                       | 0        | 0                   | 0        | 1                 |
| pozostałe powiaty         | 38                                      | 36       | 1                       | 1        | 25                  | 26       | 64                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=100, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Pracodawcy zostali również zapytani o możliwość wykonywania zawodu monter przez osoby niepełnosprawne. Tylko niewielki odsetek pracodawców uważa, że jest to możliwe (15,0% wskazań). Ponad połowa respondentów sądzi, iż niepełnosprawność jest barierą zdecydowanie uniemożliwiającą wykonywanie zawodu monter w ich zakładzie pracy. Nie dziwi to, gdyż zawód ten ma charakter pracy wymagającej sprawności fizycznej.

**Rysunek 67. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie monter: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=100, październik-listopad 2010 r.

Postrzeganie niepełnosprawności jako bariery uniemożliwiającej pracę w zawodzie monter jest niezależne od typu powiatu, w którym prowadzona jest działalność.



**Tabela 383. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie monter: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Zdecydowanie nie |          | Raczej nie |          | Trudno powiedzieć |          | Raczej tak |          | Zdecydowanie tak |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|------------------|----------|------------|----------|-------------------|----------|------------|----------|------------------|----------|-------------------|
|                           | obecnie          | za 5 lat | obecnie    | za 5 lat | obecnie           | za 5 lat | obecnie    | za 5 lat | obecnie          | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 4                | 3        | 5          | 5        | 2                 | 2        | 0          | 0        | 0                | 0        | 11                |
| powiaty nadmorskie        | 4                | 4        | 2          | 2        | 0                 | 0        | 1          | 1        | 0                | 0        | 7                 |
| miasta na prawach powiatu | 9                | 9        | 6          | 6        | 1                 | 1        | 1          | 1        | 1                | 1        | 18                |
| Świnoujście               | 1                | 1        | 0          | 0        | 0                 | 0        | 0          | 0        | 0                | 0        | 1                 |
| pozostałe powiaty         | 40               | 40       | 8          | 7        | 4                 | 4        | 9          | 9        | 2                | 4        | 63                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=100, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.6.5.Kompetencje

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego wskazujący monterów jako kluczowych w ich firmie ocenili, że praca ta charakteryzuje się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności, ponieważ na pracę częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielną wskazuje aż 73,1%. W 17,7% przypadków pracodawcy uważają, że pracownicy wykonujący zawody kluczowe pracują w sposób samodzielny. Charakter pracy montera nie jest uzależniony od typu powiatu.

**Tabela 384. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie monter**

|                                                     | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                     | 4,3%    | 4,3%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielną | 73,1%   | 65,0%         |
| praca samodzielną                                   | 17,7%   | 24,6%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu             | 4,9%    | 4,5%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                   | 0,0%    | 0,8%          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=100, październik-listopad 2010 r.

**Tabela 385. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie monter, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                                                                   | Powiaty przygraniczne |          | Powiaty nadmorskie |          | Miasta na prawach powiatu |          | Świnoujście |          | Pozostałe powiaty |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|--------------------|----------|---------------------------|----------|-------------|----------|-------------------|----------|
|                                                                                   | teraz                 | za 5 lat | teraz              | za 5 lat | teraz                     | za 5 lat | teraz       | za 5 lat | teraz             | za 5 lat |
| praca bezpośrednim nadzorem                                                       | 1                     | 1        | 0                  | 0        | 0                         | 0        | 0           | 0        | 3                 | 3        |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 5                     | 5        | 6                  | 6        | 12                        | 12       | 0           | 0        | 50                | 43       |
| praca samodzielna                                                                 | 3                     | 3        | 1                  | 1        | 3                         | 3        | 1           | 1        | 10                | 17       |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 1                     | 1        | 0                  | 0        | 3                         | 3        | 0           | 0        | 1                 | 1        |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0                     | 1        | 0                  | 0        | 0                         | 0        | 0           | 0        | 0                 | 0        |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 0                     | 0        | 0                  | 0        | 0                         | 1        | 0           | 0        | 0                 | 0        |
| <b>Liczebność ogółem</b>                                                          | 11                    |          | 7                  |          | 19                        |          | 1           |          | 64                |          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=100, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

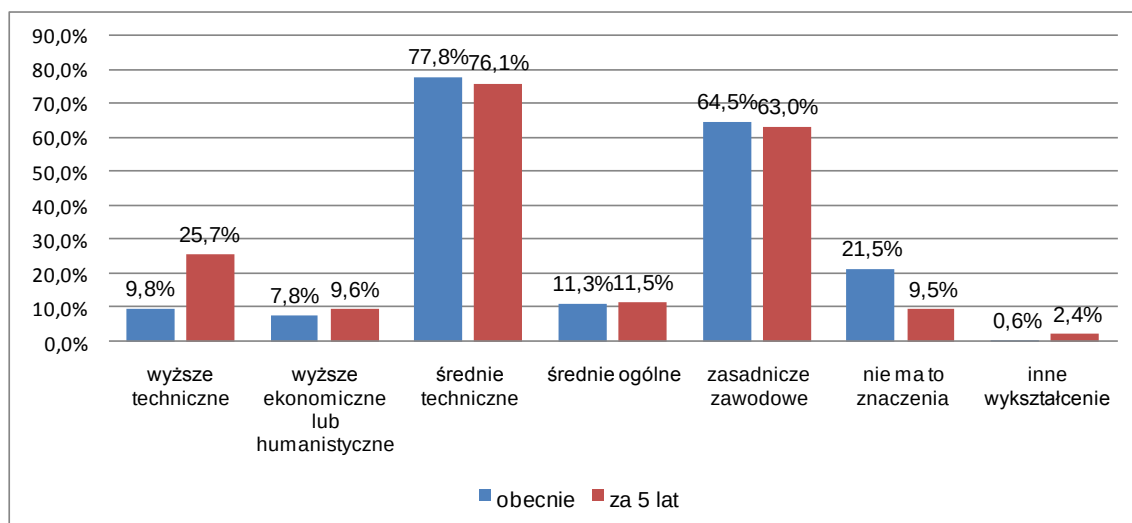
#### **4.7. Profile demograficzno-zawodowe kandydatów do pracy na stanowisku mechanika dla województwa zachodniopomorskiego**

Łącznie na stanowisko mechanika jako na zawód kluczowy wskazało 123 badanych. W przypadku zestawień odpowiedzi badanych pracodawców w podziale na 5 typów powiatów, ze względu na małe liczebności poszczególnych kategorii tabele zawierają liczbę wskazań na daną odpowiedź.

##### **4.7.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia na stanowisko mechanika**

Deklaracje pracodawców co do oczekiwanego wykształcenia pracowników w kluczowych dla ich zakładu pracy zawodach pokazują, że w roli mechanika widzi się osoby o wykształceniu średnim technicznym (77,8%) bądź zasadniczym zawodowym (64,5%). W perspektywie 5 lat może wystąpić zwiększenie zapotrzebowania na osoby z wykształceniem wyższym technicznym (z 9,8% do 25,7%).

**Rysunek 68. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku mechanika (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=123, październik-listopad 2010 r.

Z danych w tabeli nr 386 wynika, że w powiatach przygranicznych wykształcenie mechaników ma nieco mniejsze znaczenie niż w pozostałych powiatach, aczkolwiek ze względu na małe liczebności wnioskowanie to jest mocno ograniczone.

**Tabela 386. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

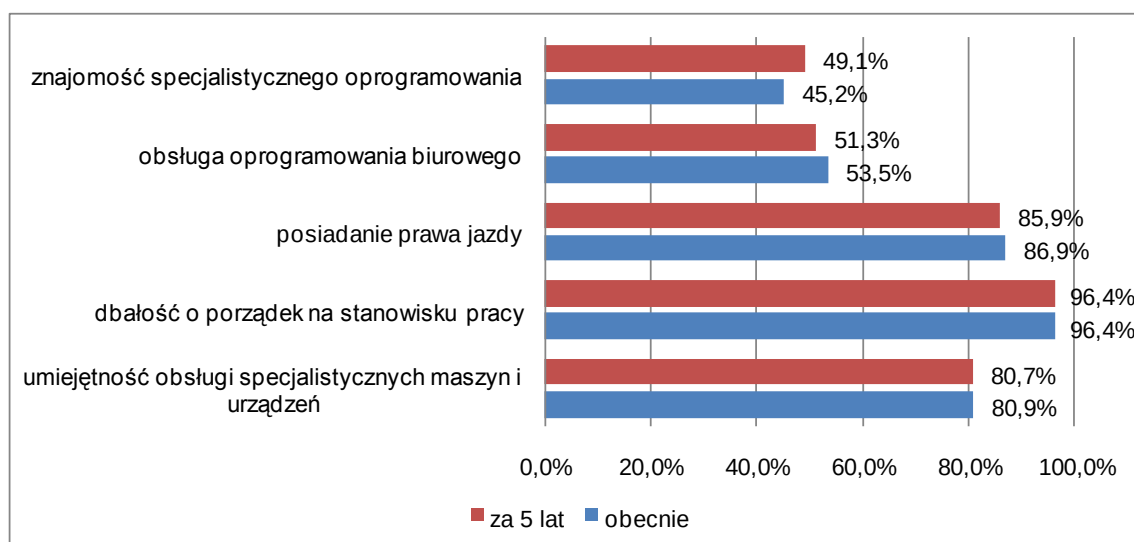
|                                      |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|--------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| wyższe techniczne                    | teraz    | 2                     | 1                  | 5                         | 0           | 4                 |
|                                      | za 5 lat | 2                     | 2                  | 8                         | 0           | 20                |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | teraz    | 0                     | 0                  | 0                         | 0           | 9                 |
|                                      | za 5 lat | 0                     | 0                  | 1                         | 0           | 10                |
| średnie techniczne                   | teraz    | 8                     | 7                  | 16                        | 3           | 62                |
|                                      | za 5 lat | 7                     | 9                  | 16                        | 3           | 60                |
| średnie ogólne                       | teraz    | 1                     | 1                  | 6                         | 0           | 6                 |
|                                      | za 5 lat | 1                     | 1                  | 7                         | 0           | 5                 |
| zasadnicze zawodowe                  | teraz    | 5                     | 7                  | 13                        | 1           | 54                |
|                                      | za 5 lat | 5                     | 6                  | 14                        | 1           | 52                |
| nie ma to znaczenia                  | teraz    | 3                     | 1                  | 1                         | 0           | 21                |
|                                      | za 5 lat | 3                     | 1                  | 0                         | 0           | 8                 |
| inne wykształcenie                   | teraz    | 0                     | 0                  | 0                         | 0           | 1                 |
|                                      | za 5 lat | 0                     | 0                  | 0                         | 0           | 3                 |
| liczebność ogółem                    |          | 11                    | 10                 | 21                        | 3           | 79                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=123, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.7.2. Umiejętności „twarde”

Określeniu profilu pożądanego pracownika w zawodzie mechanika służyło również pytanie o najważniejsze umiejętności „twarde”, które powinna posiadać osoba wykonująca zawód kluczowy w zakładzie pracy badanego pracodawcy. Zdecydowanie najczęściej wskazuje się tu na dbałość o porządek na stanowisku pracy (96,4%). Ponad połowa badanych wskazała również na posiadanie prawa jazdy (85,9%) oraz umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (80,7%).

**Rysunek 69. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku mechanika: najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=123, październik-listopad 2010 r.

Badanie nie wykazuje istotnego zróżnicowania geograficznego względem oczekiwanych od mechaników umiejętności „twardych”.

**Tabela 387. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie mechanika: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                                         |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|---------------------------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | teraz    | 9                     | 7                  | 18                        | 2           | 63                |
|                                                         | za 5 lat | 9                     | 9                  | 17                        | 2           | 63                |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | teraz    | 9                     | 9                  | 21                        | 3           | 77                |
|                                                         | za 5 lat | 9                     | 9                  | 21                        | 3           | 77                |
| posiadanie prawa jazdy                                  | teraz    | 9                     | 8                  | 16                        | 3           | 70                |
|                                                         | za 5 lat | 9                     | 8                  | 16                        | 2           | 70                |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | teraz    | 2                     | 4                  | 9                         | 2           | 50                |
|                                                         | za 5 lat | 1                     | 4                  | 13                        | 2           | 43                |

|                                            |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|--------------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| znajomość specjalistycznego oprogramowania | teraz    | 3                     | 4                  | 9                         | 0           | 40                |
|                                            | za 5 lat | 3                     | 4                  | 14                        | 0           | 40                |
| liczebność ogółem                          |          | 11                    | 10                 | 21                        | 3           | 79                |

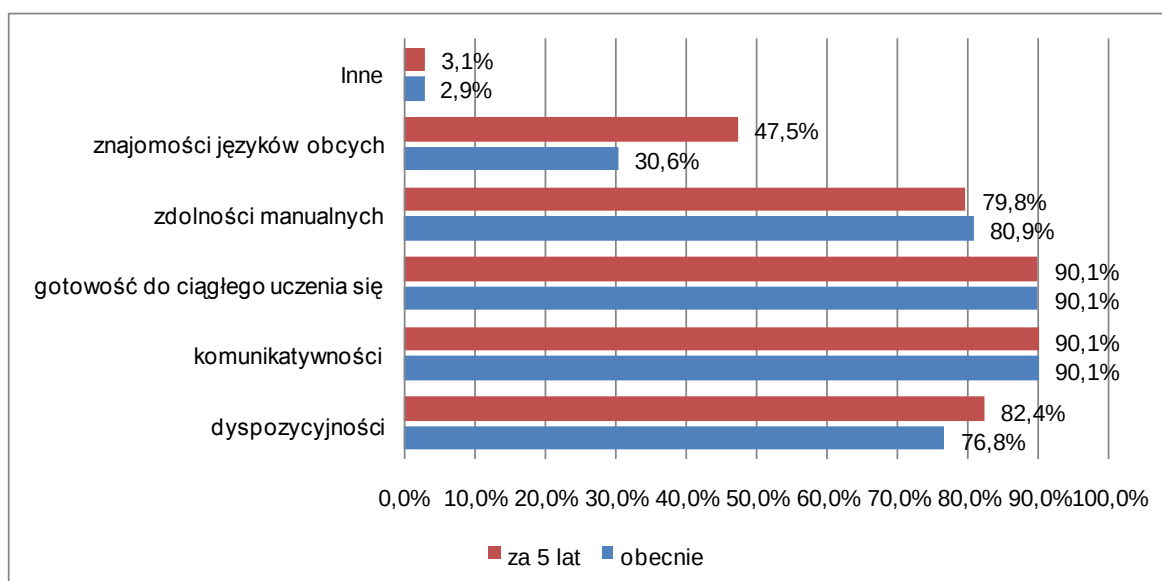
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=123, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.7.3. Umiejętności „miękkie”

Umiejętności „miękkie” czy też kompetencje „miękkie”, w przeciwieństwie do umiejętności „twardych”, odnoszą się do cech osobowości pracowników. Z jednej strony są to zdolności osobiste, które pozwalają na efektywne wykorzystanie umiejętności „twardych”, z drugiej zaś umiejętności interpersonalne, umożliwiające efektywne wchodzenie w interakcje z innymi ludźmi.

Niemal wszyscy badani pracodawcy, którzy chcą zatrudnić kogoś na stanowisku mechanika deklarują, że ta osoba powinna przede wszystkim być komunikatywna i gotowa do ciągłego uczenia się (90,1%) oraz dyspozycyjna (82,4%), a także powinna posiadać zdolności manualne (79,8%).

Rysunek 70. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku mechanika (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=123, październik-listopad 2010 r.

Badanie nie wykazuje istotnego zróżnicowania geograficznego względem oczekiwanych od mechaników umiejętności „miękkich”.

**Tabela 388. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                  |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świno ujście | Pozostałe powiaty |
|----------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|--------------|-------------------|
| dyspozycyjność                   | teraz    | 9                     | 9                  | 17                        | 2            | 58                |
|                                  | za 5 lat | 9                     | 9                  | 17                        | 2            | 65                |
| komunikatywność                  | teraz    | 10                    | 10                 | 19                        | 2            | 70                |
|                                  | za 5 lat | 10                    | 10                 | 19                        | 2            | 70                |
| gotowość do ciągłego uczenia się | teraz    | 7                     | 9                  | 19                        | 3            | 73                |
|                                  | za 5 lat | 7                     | 9                  | 19                        | 3            | 73                |
| zdolności manualne               | teraz    | 8                     | 9                  | 21                        | 3            | 58                |
|                                  | za 5 lat | 8                     | 9                  | 21                        | 3            | 57                |
| znajomość języków obcych         | teraz    | 3                     | 3                  | 4                         | 2            | 26                |
|                                  | za 5 lat | 5                     | 5                  | 10                        | 2            | 37                |
| inne                             | teraz    | 0                     | 2                  | 0                         | 0            | 2                 |
|                                  | za 5 lat | 0                     | 1                  | 2                         | 0            | 1                 |
| liczebność ogółem                |          | 11                    | 10                 | 21                        | 3            | 79                |

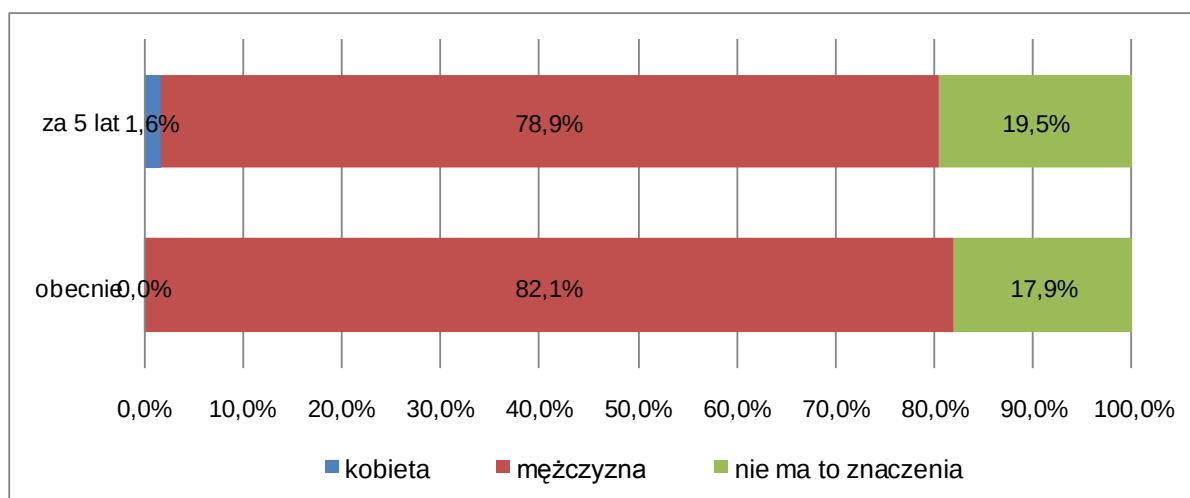
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=123, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.7.4.Profil demograficzny

Celem badania było również określenie, jakie pracodawcy mają preferencje co do profilu demograficznego ich obecnych i przyszłych pracowników, dlatego też zostali zapytani o pożądaną płeć, wiek, sytuację rodzinną pracownika zajmującego stanowisko monter w ich przedsiębiorstwie.

Aż 78,9% badanych wskazuje, że zawód mechanika lepiej wykonywałby mężczyzna. Jest to zawód tradycyjnie zmaskulinizowany, a zatem taka przewaga w preferencjach pracodawców nie dziwi.

**Rysunek 71. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika na stanowisku mechanika (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=123, październik-listopad 2010 r.

Zróznicowanie geograficzne nie ma istotnego wpływu na obecne oczekiwania pracodawców względem płci zatrudnianych mechaników. W przypadku oczekiwań wobec płci w przeciągu 5 lat największa zmiana dotyczy miast na prawach powiatu, gdzie aż 7 z 21 pracodawców stwierdziło, że płeć pracownika zatrudnionego jako mechanik za 5 lat nie będzie miała dla niego znaczenia, zaś 2 preferować będzie kobiety na tym stanowisku. Pokazuje to, że w największych miastach województwa zachodniopomorskiego w ciągu najbliższych 5 lat może zmienić się podejście do obecności kobiet w zawodzie mechanika, który tradycyjnie jest uznawany za typowo męski.

**Tabela 389. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Kobieta |          | Mężczyzna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|---------|----------|-----------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz   | za 5 lat | teraz     | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 0       | 0        | 9         | 9        | 1                   | 1        | 10                |
| powiaty nadmorskie        | 0       | 0        | 9         | 9        | 1                   | 1        | 10                |
| miasta na prawach powiatu | 0       | 2        | 16        | 12       | 5                   | 7        | 21                |
| Świnoujście               | 0       | 0        | 3         | 3        | 0                   | 0        | 3                 |
| pozostałe powiaty         | 0       | 0        | 64        | 64       | 14                  | 14       | 79                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=123, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

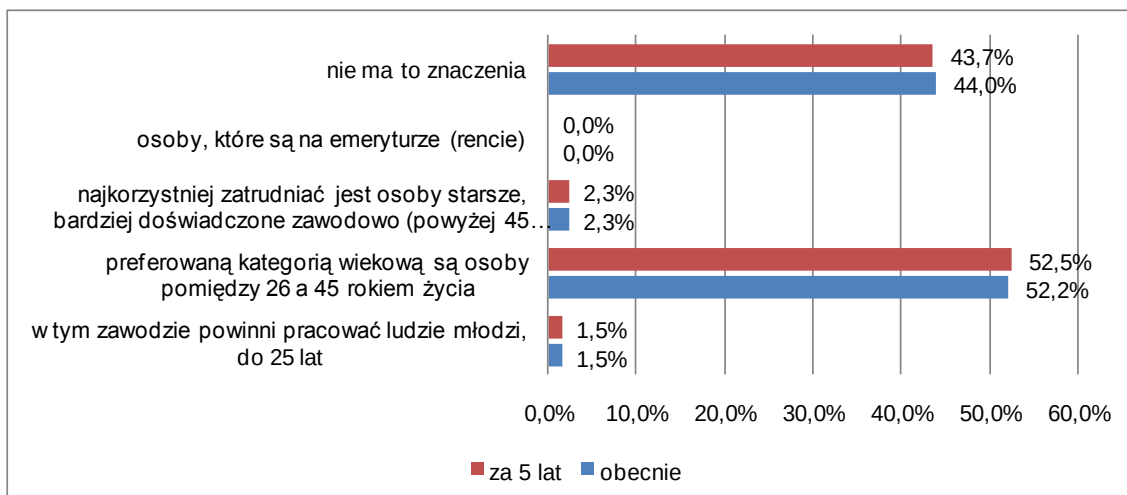
Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego oczekują, że ich pracownicy na stanowisku mechanika będą w wieku od 26 do 45 lat – czyli będą należeć do najliczniejszej kategorii wiekowej ogółu pracowników (wśród aktywnych zawodowo<sup>32</sup>). Dotyczy to aż 52,5% badanych. Zdecydowanie

<sup>32</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.



rzadziej wykazują zapotrzebowanie na osoby bardziej doświadczone, powyżej 45 roku życia, lub też bardzo młode – do 25 lat. W deklaracjach respondentów zupełnie brak zainteresowania emerytami i rencistami. Wielu badanych wskazuje, że wiek nie ma dla nich znaczenia (43,7%).

**Rysunek 72. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika na stanowisku mechanika (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=123, październik-listopad 2010 r.

Zróźnicowanie geograficzne nie ma istotnego wpływu na oczekiwania pracodawców względem wieku zatrudnianych mechaników.

**Tabela 390. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

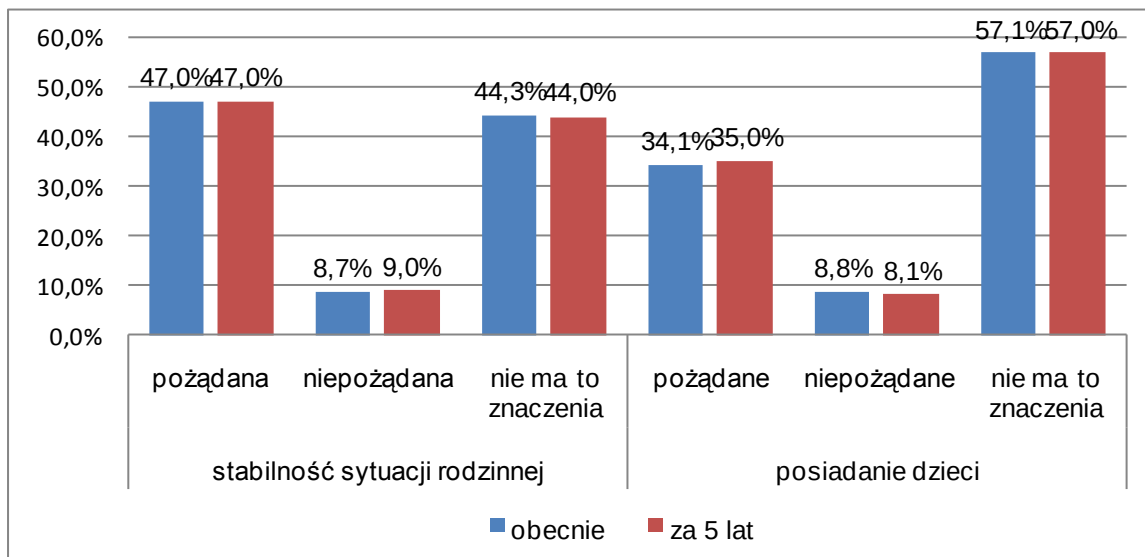
|                           | W tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat |          | Preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia |          | Najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                                    | za 5 lat | teraz                                                                | za 5 lat | teraz                                                                                         | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 0                                                        | 0        | 6                                                                    | 6        | 1                                                                                             | 1        | 4                   | 4        | 11                |
| powiaty nadmorskie        | 0                                                        | 0        | 5                                                                    | 6        | 1                                                                                             | 1        | 5                   | 4        | 11                |
| miasta na prawach powiatu | 0                                                        | 0        | 10                                                                   | 10       | 0                                                                                             | 0        | 11                  | 11       | 21                |
| Świnoujście               | 0                                                        | 0        | 1                                                                    | 1        | 0                                                                                             | 0        | 2                   | 2        | 3                 |
| pozostałe powiaty         | 2                                                        | 2        | 43                                                                   | 43       | 1                                                                                             | 1        | 33                  | 33       | 79                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=123, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Sytuacja rodzinna pracownika na stanowisku mechanika, w opinii badanych pracodawców z województwa zachodniopomorskiego, nie ma dla nich znaczenia (47,0%). Jeszcze silniejszą

tendencję do nieingerowania w życie prywatne pracowników można zaobserwować w wypadku posiadania przez pracowników dzieci (57,1%).

**Rysunek 73. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku mechanika, preferowana sytuacja rodzinna pracownika na stanowisku mechanika (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=123, październik-listopad 2010 r.

Badanie nie wykazuje istotnego zróżnicowania geograficznego oczekiwań względem sytuacji rodzinnej oraz posiadania dzieci, jakie pracodawcy mają wobec zatrudnianych mechaników.

**Tabela 391. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Ustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nieustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------|----------|-------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                            | za 5 lat | teraz                               | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 3                                | 3        | 0                                   | 0        | 7                   | 7        | 10                |
| powiaty nadmorskie        | 6                                | 6        | 2                                   | 2        | 3                   | 3        | 11                |
| miasta na prawach powiatu | 10                               | 10       | 0                                   | 0        | 11                  | 11       | 21                |
| Świnoujście               | 1                                | 1        | 0                                   | 0        | 2                   | 2        | 3                 |
| pozostałe powiaty         | 38                               | 38       | 9                                   | 9        | 32                  | 32       | 79                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=123, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

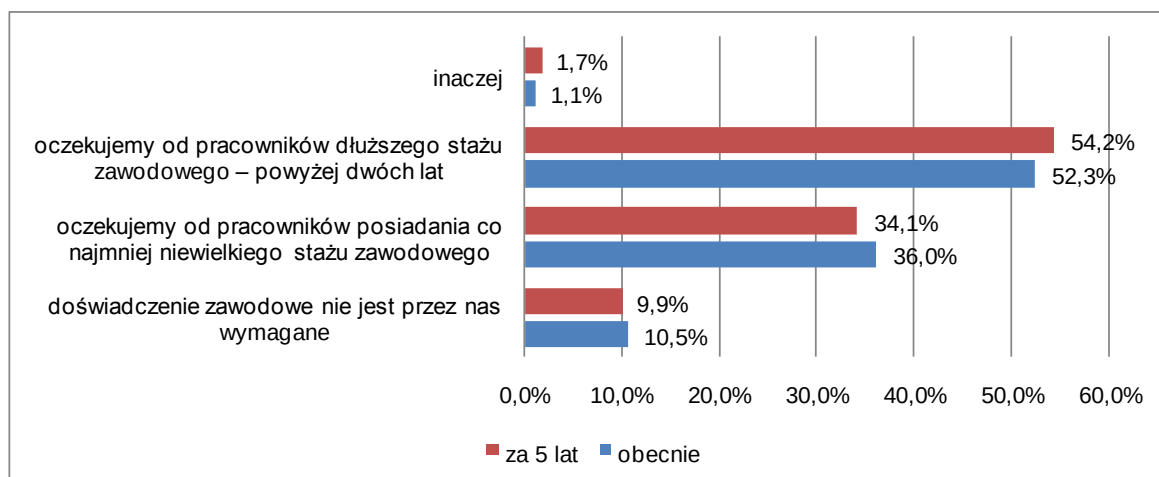
**Tabela 392. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, oczekiwania co do posiadania dzieci w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Posiadanie dzieci |          | Nieposiadanie dzieci |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-------------------|----------|----------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz             | za 5 lat | teraz                | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 3                 | 4        | 1                    | 0        | 7                   | 7        | 11                |
| powiaty nadmorskie        | 4                 | 4        | 1                    | 1        | 5                   | 5        | 10                |
| miasta na prawach powiatu | 4                 | 4        | 0                    | 0        | 17                  | 17       | 21                |
| Świnoujście               | 1                 | 1        | 0                    | 0        | 2                   | 2        | 3                 |
| pozostałe powiaty         | 30                | 30       | 9                    | 9        | 40                  | 40       | 79                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=123, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Najczęściej badani pracodawcy wskazywali, iż na stanowisku mechanika powinny pracować osoby o dwuletnim doświadczeniu zawodowym bądź większym (54,2%). Bardzo niewielu wskazuje, że doświadczenie w ogóle nie jest wymagane (9,9%).

**Rysunek 74. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników na stanowisku mechanika (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=123, październik-listopad 2010 r.

Badanie nie wykazuje istotnego zróżnicowania geograficznego względem oczekiwanego od mechaników doświadczenia zawodowego.

**Tabela 393. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

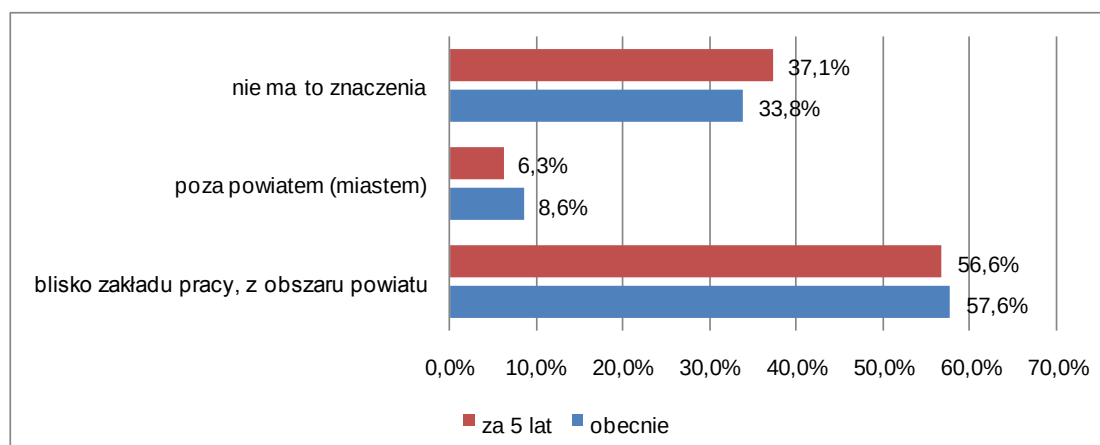
|                           | Doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane |          | Oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego |          | Oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat |          | Inaczej |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------|----------|---------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                              | za 5 lat | teraz                                                                          | za 5 lat | teraz                                                                    | za 5 lat | teraz   | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 2                                                  | 2        | 4                                                                              | 4        | 4                                                                        | 4        | 0       | 0        | 10                |
| powiaty nadmorskie        | 1                                                  | 1        | 3                                                                              | 3        | 5                                                                        | 6        | 1       | 1        | 10                |
| miasta na prawach powiatu | 2                                                  | 2        | 6                                                                              | 4        | 13                                                                       | 15       | 0       | 0        | 21                |
| Świnoujście               | 0                                                  | 0        | 2                                                                              | 2        | 1                                                                        | 1        | 0       | 0        | 3                 |
| pozostałe powiaty         | 7                                                  | 6        | 30                                                                             | 30       | 41                                                                       | 41       | 1       | 1        | 79                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=123, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności.

Wśród badanych pracodawców przeważały osoby, które deklarowały, że ich pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (56,6%). Jednak dość znaczna grupa uznała, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (37,1%).

Jedynie 6,3% respondentów stwierdziło, że korzystniejsza jest sytuacja, gdy pracownik mieszka poza powiatem, w którym pracuje. Trzeba jednak brać pod uwagę, że takie wskazania mogli dawać pracodawcy zlokalizowani na obrzeżach powiatów, których pracownicy rekrutują się z drugiej strony granicy danej jednostki samorządowej. Wskazanie tej odpowiedzi wcale nie musi zatem oznaczać, iż respondent rzeczywiście woli, aby osoby zatrudnione w jego zakładzie faktycznie mieszkaly daleko od niego.

**Rysunek 75. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika na stanowisku mechanika (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=123, październik-listopad 2010 r.

Zróźnicowanie geograficzne nie ma istotnego wpływu na oczekiwania pracodawców względem miejsca zamieszkania zatrudnianych mechaników.

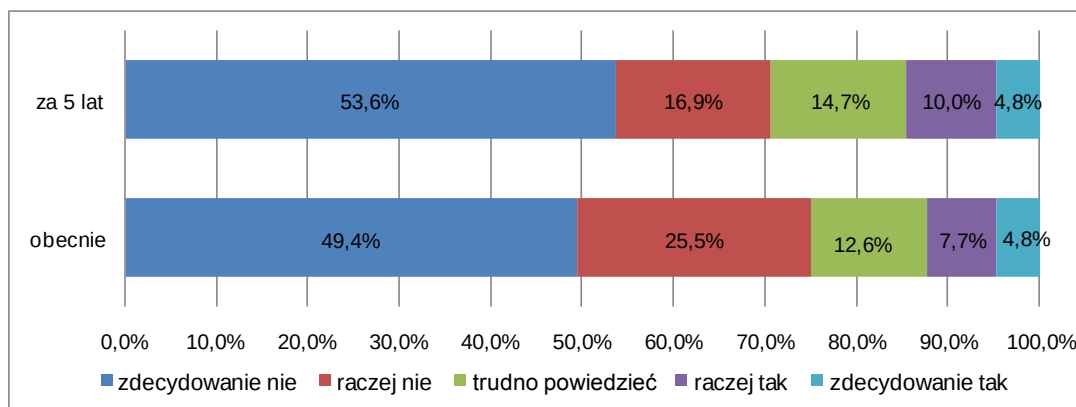
**Tabela 394. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu |          | Poza powiatem (miastem) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-----------------------------------------|----------|-------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                   | za 5 lat | teraz                   | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 5                                       | 6        | 1                       | 0        | 4                   | 4        | 10                |
| powiaty nadmorskie        | 6                                       | 6        | 0                       | 0        | 4                   | 5        | 10                |
| miasta na prawach powiatu | 13                                      | 13       | 2                       | 0        | 6                   | 8        | 21                |
| Świnoujście               | 1                                       | 1        | 0                       | 0        | 2                   | 2        | 3                 |
| pozostałe powiaty         | 46                                      | 44       | 8                       | 8        | 25                  | 27       | 79                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=123, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

Pracodawcy zostali również zapytani o możliwość wykonywania zawodu kluczowego przez osoby niepełnosprawne. Tylko niewielki odsetek pracodawców uważa, że jest to możliwe (14,8% wskazań). Ponad połowa respondentów sądzi, iż niepełnosprawność jest barierą zdecydowanie uniemożliwiającą wykonywanie zawodu mechanika w ich zakładzie pracy.

**Rysunek 76. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku mechanika: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=123, październik-listopad 2010 r.

Zróźnicowanie geograficzne nie ma istotnego wpływu na oczekiwania pracodawców wobec stopnia sprawności zatrudnianych pracowników w zawodzie mechanika.

**Tabela 395. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie mechanika: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Zdecydowanie nie |          | Raczej nie |          | Trudno powiedzieć |          | Raczej tak |          | Zdecydowanie tak |          | Liczba ogółem |
|---------------------------|------------------|----------|------------|----------|-------------------|----------|------------|----------|------------------|----------|---------------|
|                           | obecnie          | za 5 lat | obecnie    | za 5 lat | obecnie           | za 5 lat | obecnie    | za 5 lat | obecnie          | za 5 lat |               |
| powiaty przygraniczne     | 5                | 5        | 3          | 3        | 1                 | 1        | 0          | 0        | 1                | 1        | 10            |
| powiaty nadmorskie        | 5                | 4        | 2          | 2        | 1                 | 2        | 2          | 2        | 0                | 0        | 10            |
| miasta na prawach powiatu | 9                | 8        | 8          | 5        | 4                 | 6        | 0          | 2        | 0                | 0        | 21            |
| Świnoujście               | 2                | 2        | 1          | 1        | 0                 | 0        | 0          | 0        | 0                | 0        | 3             |
| pozostałe powiaty         | 40               | 47       | 17         | 9        | 9                 | 9        | 7          | 8        | 5                | 5        | 78            |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=123, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności.

#### 4.7.5. Kompetencje

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego, wskazujący mechaników jako kluczowych w ich firmie ocenili, że praca ta charakteryzuje się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności, ponieważ na pracę częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielną wskazuje aż 52,1%. W 35,0% przypadków pracodawcy uważają, że pracownicy wykonujący zawód mechanika pracują samodzielnie.

**Tabela 396. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników na stanowisku mechanika**

|                                                                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 4,5%    | 2,7%          |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 52,1%   | 53,1%         |
| praca samodzielna                                                                 | 35,0%   | 35,4%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 1,7%    | 2,1%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,0%    | 0,0%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 6,7%    | 6,7%          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=123, październik-listopad 2010 r.

Zróźnicowanie geograficzne nie ma istotnego wpływu na stopień samodzielności oraz odpowiedzialności pracowników w zawodzie mechanika.

Tabela 397. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność

|                                                                                   | Powiaty przygraniczne |          | Powiaty nadmorskie |          | Miasta na prawach powiatu |          | Świnoujście |          | Pozostałe powiaty |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|--------------------|----------|---------------------------|----------|-------------|----------|-------------------|----------|
|                                                                                   | teraz                 | za 5 lat | teraz              | za 5 lat | teraz                     | za 5 lat | teraz       | za 5 lat | teraz             | za 5 lat |
| praca bezpośrednim nadzorem                                                       | 1                     | 0        | 0                  | 0        | 0                         | 0        | 1           | 0        | 3                 | 3        |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 4                     | 5        | 6                  | 5        | 15                        | 15       | 1           | 2        | 39                | 39       |
| praca samodzielna                                                                 | 5                     | 5        | 4                  | 5        | 6                         | 6        | 1           | 1        | 27                | 26       |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 0                     | 0        | 0                  | 0        | 0                         | 0        | 0           | 0        | 2                 | 2        |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0                     | 0        | 0                  | 0        | 0                         | 0        | 0           | 0        | 0                 | 0        |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 0                     | 0        | 0                  | 0        | 0                         | 0        | 0           | 0        | 8                 | 8        |
| liczebność ogółem                                                                 | 10                    |          | 10                 |          | 21                        |          | 3           |          | 79                |          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=123, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności.



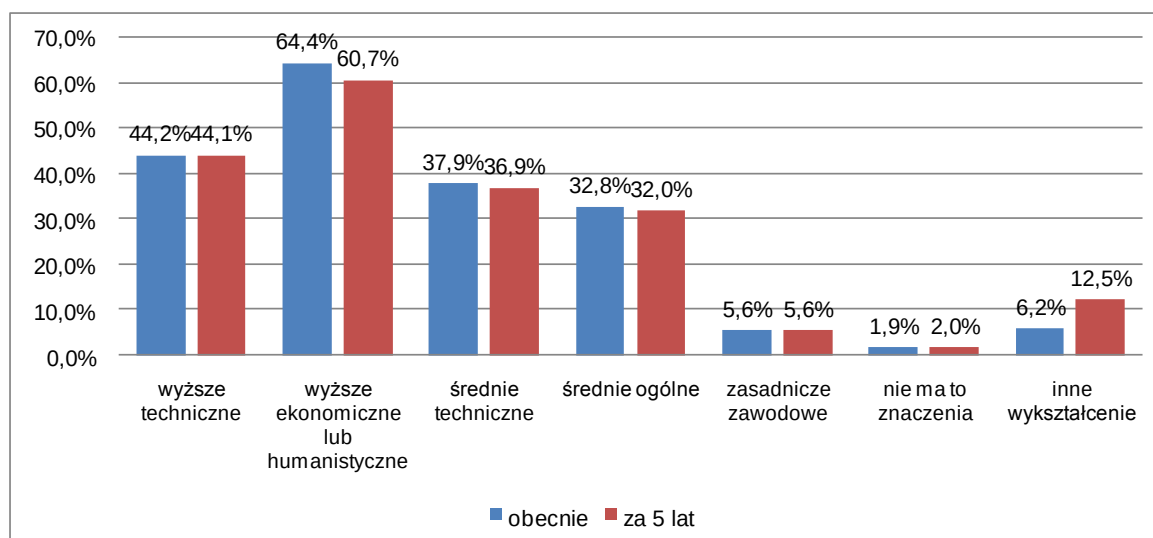
#### 4.8. Profil demograficzno-zawodowy kandydata do pracy na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego dla województwa zachodniopomorskiego

Łącznie na pracownika administracyjno-biurowego jako na zawód kluczowy wskazało 88 badanych. W przypadku zestawień odpowiedzi badanych pracodawców w podziale na 5 typów powiatów, ze względu na małe liczebności poszczególnych kategorii tabele zawierają liczbę wskazań na daną odpowiedź.

##### 4.8.1. Wiedza – preferowane wykształcenie, certyfikaty i uprawnienia u pracowników administracyjno-biurowych

Deklaracje pracodawców co do oczekiwanego wykształcenia pracowników w kluczowych dla ich zakładu pracy zawodach, pokazują, że najchętniej na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego zatrudniane są osoby z wykształceniem wyższym ekonomicznym lub humanistycznym (64,4%).

**Rysunek 77. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik administracyjno-biurowy (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.

Z danych zawartych w tabeli 398 wynika, że w miastach na prawach powiatu stosunkowo często wymaga się od pracowników administracyjno-biurowych wykształcenia wyższego technicznego, odpowiedziało tak 6 spośród 7 respondentów.

**Tabela 398. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik administracyjno-biurowy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

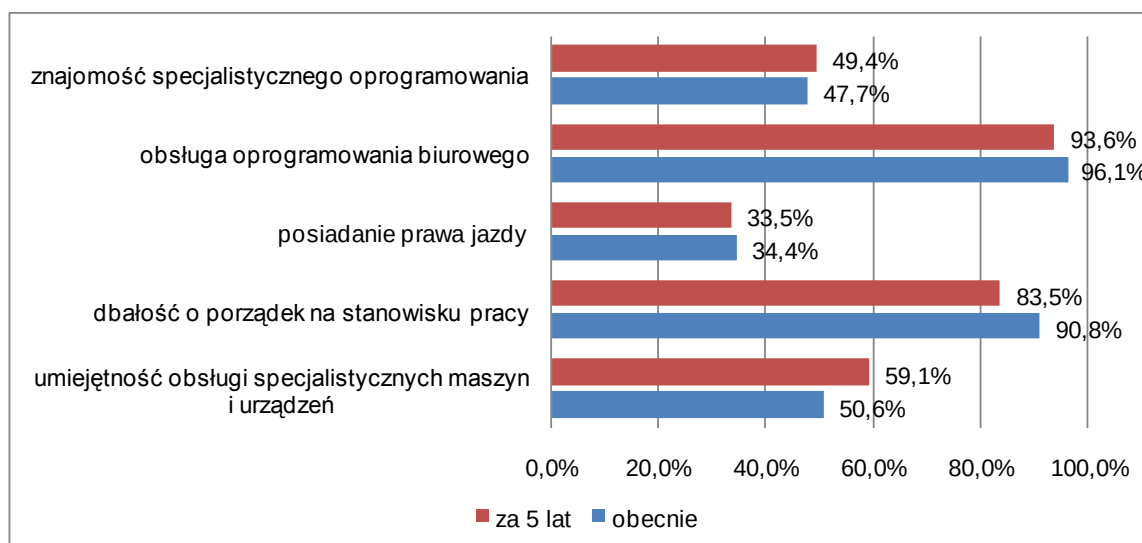
|                                      |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|--------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| wyższe techniczne                    | teraz    | 3                     | 2                  | 6                         | 2           | 27                |
|                                      | za 5 lat | 2                     | 2                  | 6                         | 2           | 28                |
| wyższe ekonomiczne lub humanistyczne | teraz    | 5                     | 3                  | 6                         | 5           | 38                |
|                                      | za 5 lat | 3                     | 4                  | 6                         | 4           | 37                |
| średnie techniczne                   | teraz    | 2                     | 4                  | 4                         | 2           | 22                |
|                                      | za 5 lat | 3                     | 5                  | 4                         | 2           | 20                |
| średnie ogólne                       | teraz    | 2                     | 4                  | 4                         | 3           | 17                |
|                                      | za 5 lat | 1                     | 4                  | 4                         | 4           | 16                |
| zasadnicze zawodowe                  | teraz    | 0                     | 2                  | 0                         | 0           | 2                 |
|                                      | za 5 lat | 0                     | 2                  | 0                         | 0           | 2                 |
| nie ma to znaczenia                  | teraz    | 0                     | 0                  | 0                         | 1           | 1                 |
|                                      | za 5 lat | 0                     | 0                  | 0                         | 1           | 1                 |
| inne wykształcenie                   | teraz    | 1                     | 0                  | 0                         | 0           | 4                 |
|                                      | za 5 lat | 2                     | 0                  | 0                         | 0           | 9                 |
| Liczebność ogółem                    |          | 6                     | 7                  | 7                         | 8           | 59                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=88, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności

#### 4.8.2. Umiejętności „twarde”

Określeniu profilu osoby pożądanej na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego służyło również pytanie o najważniejsze umiejętności „twarde”, które powinna posiadać osoba wykonująca zawód kluczowy w zakładzie pracy badanego pracodawcy. Zdecydowanie najczęściej wskazuje się tu na umiejętność obsługi oprogramowania biurowego (93,6%). Ponad połowa badanych wskazała również na dbałość o porządek na stanowisku pracy (83,5%) oraz umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (59,1%).

**Rysunek 78. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego: najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.

Badanie nie wskazuje na zaistnienie istotnego zróżnicowania geograficznego względem oczekiwanych przez pracodawców umiejętności „twardych” pracowników administracyjno-biurowych.

**Tabela 399. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie pracownika administracyjno-biurowego: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                                         |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|---------------------------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | teraz    | 4                     | 4                  | 5                         | 3           | 30                |
|                                                         | za 5 lat | 3                     | 4                  | 5                         | 4           | 37                |
| dbałość o porządek na stanowisku pracy                  | teraz    | 6                     | 7                  | 7                         | 7           | 53                |
|                                                         | za 5 lat | 6                     | 7                  | 7                         | 8           | 46                |
| posiadanie prawa jazdy                                  | teraz    | 5                     | 4                  | 5                         | 2           | 15                |
|                                                         | za 5 lat | 5                     | 4                  | 4                         | 2           | 15                |
| obsługa oprogramowania biurowego                        | teraz    | 6                     | 7                  | 7                         | 6           | 57                |
|                                                         | za 5 lat | 6                     | 7                  | 7                         | 5           | 57                |
| znajomość specjalistycznego oprogramowania              | teraz    | 4                     | 4                  | 4                         | 3           | 28                |
|                                                         | za 5 lat | 4                     | 4                  | 5                         | 4           | 26                |
| liczebność ogółem                                       |          | 6                     | 7                  | 7                         | 8           | 59                |

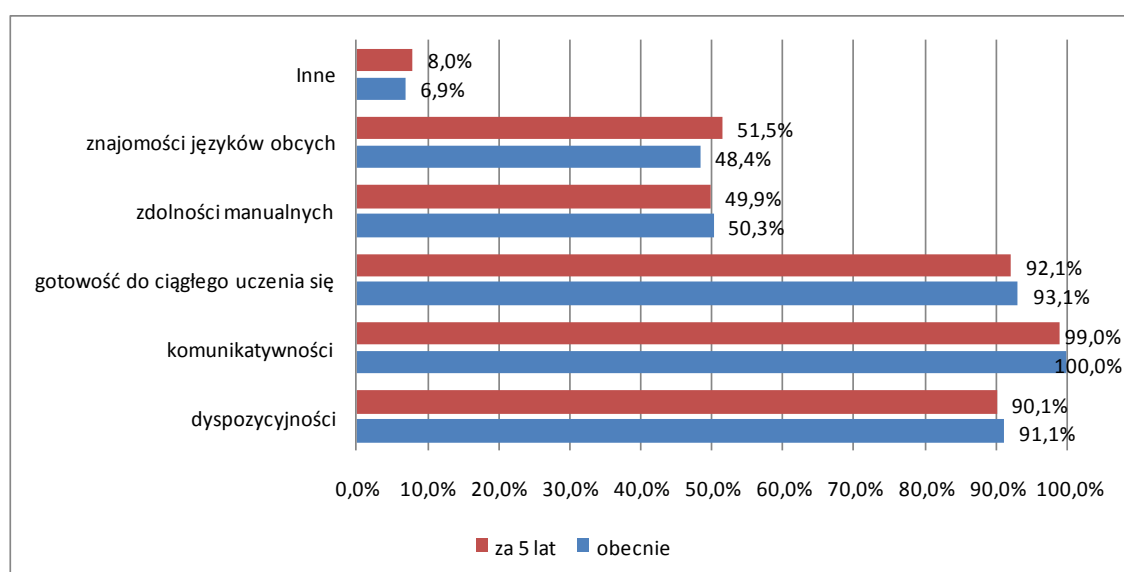
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności.

#### 4.8.3. Umiejętności „miękkie”

Umiejętności „miękkie” czy też kompetencje „miękkie”, w przeciwieństwie do umiejętności „twardych”, odnoszą się do cech osobowości pracowników. Z jednej strony są to zdolności osobiste, które pozwalają na efektywne wykorzystanie umiejętności „twardych”, z drugiej zaś umiejętności interpersonalne, umożliwiające efektywne wchodzenie w interakcje z innymi ludźmi.

Niemal wszyscy badani pracodawcy, którzy chcą zatrudnić kogoś na stanowisku administracyjno-biurowym, deklarują, że ta osoba powinna przede wszystkim być komunikatywna (99,0%), gotowa do ciągłego uczenia się (92,1%) oraz dyspozycyjna (90,1%).

**Rysunek 79. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku administracyjno-biurowym (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.

Oczekiwania pracodawców wobec umiejętności „miękkich” pracowników administracyjno-biurowych nie są w istotny sposób zróżnicowane geograficznie.

**Tabela 400. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników administracyjno-biurowych, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                 |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|-----------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| dyspozycyjność  | teraz    | 6                     | 6                  | 7                         | 6           | 55                |
|                 | za 5 lat | 6                     | 6                  | 6                         | 6           | 54                |
| komunikatywność | teraz    | 6                     | 7                  | 7                         | 8           | 59                |
|                 | za 5 lat | 6                     | 7                  | 7                         | 8           | 58                |

|                                  |          | Powiaty przygraniczne | Powiaty nadmorskie | Miasta na prawach powiatu | Świnoujście | Pozostałe powiaty |
|----------------------------------|----------|-----------------------|--------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| gotowość do ciągłego uczenia się | teraz    | 6                     | 6                  | 7                         | 8           | 55                |
|                                  | za 5 lat | 6                     | 6                  | 7                         | 8           | 54                |
| zdolności manualne               | teraz    | 3                     | 3                  | 1                         | 3           | 34                |
|                                  | za 5 lat | 2                     | 3                  | 1                         | 4           | 33                |
| znajomość języków obcych         | teraz    | 5                     | 3                  | 4                         | 4           | 27                |
|                                  | za 5 lat | 6                     | 3                  | 4                         | 4           | 28                |
| inne                             | teraz    | 0                     | 0                  | 0                         | 2           | 4                 |
|                                  | za 5 lat | 0                     | 0                  | 1                         | 2           | 4                 |
| liczebność ogółem                |          | 6                     | 7                  | 7                         | 8           | 59                |

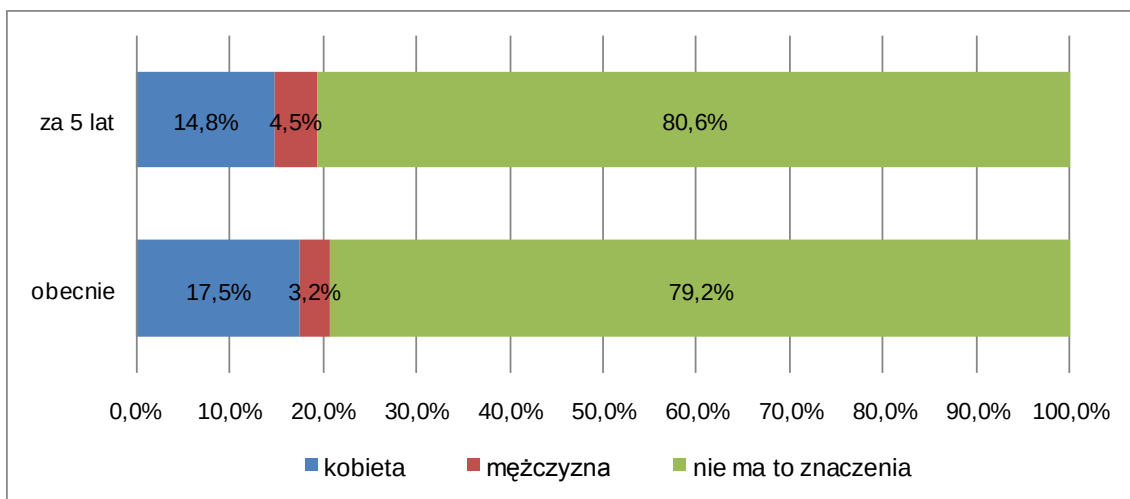
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności.

#### 4.8.4.Profil demograficzny

Celem badania było również określenie, jakie pracodawcy mają preferencje co do profilu demograficznego ich obecnych i przyszłych pracowników, dlatego też zostali zapytani o pożądaną płeć, wiek, sytuację rodzinną pracownika zajmującego stanowisko personelu administracyjno-biurowego w ich przedsiębiorstwie.

Aż 80,6% badanych wskazuje, że funkcje administracyjno-biurowe może równie dobrze wykonywać kobieta, co mężczyzna.

Rysunek 80. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika administracyjno-biurowego (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.

Geograficzne usytuowanie firmy nie ma istotnego wpływu na preferowaną płeć pracowników administracyjno-biurowych.

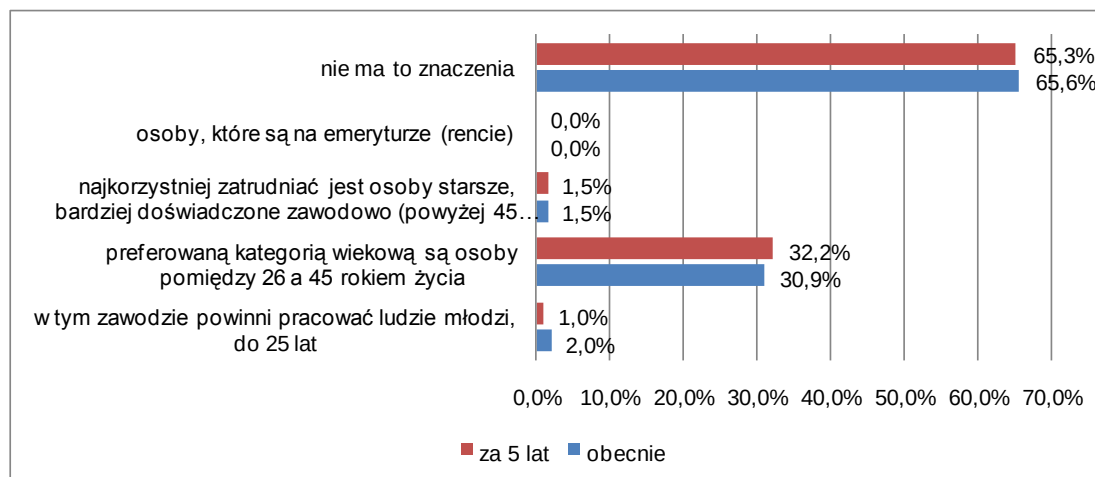
**Tabela 401. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika administracyjno-biurowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Kobieta |          | Mężczyzna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|---------|----------|-----------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz   | za 5 lat | teraz     | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 0       | 0        | 1         | 1        | 5                   | 5        | 6                 |
| powiaty nadmorskie        | 1       | 0        | 0         | 1        | 6                   | 6        | 7                 |
| miasta na prawach powiatu | 1       | 1        | 0         | 0        | 7                   | 7        | 8                 |
| Świnoujście               | 2       | 2        | 0         | 0        | 6                   | 6        | 8                 |
| pozostałe powiaty         | 12      | 10       | 2         | 2        | 46                  | 47       | 59                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności.

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego nie oczekują, by ich pracownicy administracyjno-biurowi należeli do określonej grupy wiekowej. 65,3% badanych twierdzi, iż nie ma to dla nich znaczenia. Stosunkowo wielu badanych wskazuje, iż preferuje osoby w wieku od 26 do 45 lat – czyli będą należące do najliczniejszej kategorii wiekowej ogółu pracowników (wśród aktywnych zawodowo<sup>33</sup>). Dotyczy to aż 32,2% badanych. Zdecydowanie rzadziej wykazują zapotrzebowanie na osoby bardziej doświadczone, powyżej 45 roku życia, lub też bardzo młode – do 25 lat. W deklaracjach respondentów niemal zupełnie brak zainteresowania emerytami i rencistami.

**Rysunek 81. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika administracyjno-biurowego (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.

<sup>33</sup> Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010, Główny Urząd Statystyczny: osoby w wieku 25-44 lata stanowią 54,6% aktywnej zawodowo ludności Polski. Widelki wiekowe różnią się o rok z tymi z ankiety, lecz należy przyjąć, iż podobna różnica nie zniekształca ogólnej tendencji, a na takim poziomie ją tutaj analizujemy.

Oczekiwania pracodawców względem wieku pracowników administracyjno-biurowych są w niewielkim stopniu zróżnicowane geograficznie. Młodzi pracownicy (do 25 lat) byli sporadycznie preferowani w powiatach przygranicznych, zaś w pozostałych powiatach żaden z respondentów nie udzielił takiej odpowiedzi.

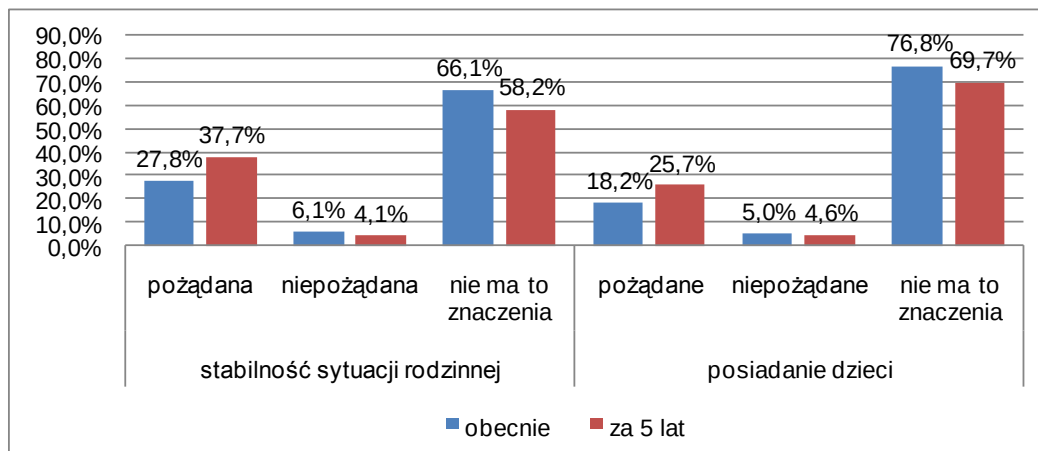
**Tabela 402. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika administracyjno-biurowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | W tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat |          | Preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia |          | Najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                                    | za 5 lat | teraz                                                                | za 5 lat | teraz                                                                                         | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 1                                                        | 0        | 2                                                                    | 3        | 0                                                                                             | 0        | 3                   | 3        | 6                 |
| powiaty nadmorskie        | 0                                                        | 0        | 2                                                                    | 2        | 0                                                                                             | 0        | 5                   | 5        | 7                 |
| miasta na prawach powiatu | 0                                                        | 0        | 4                                                                    | 4        | 0                                                                                             | 0        | 4                   | 4        | 8                 |
| Świnoujście               | 1                                                        | 1        | 3                                                                    | 3        | 1                                                                                             | 1        | 4                   | 4        | 9                 |
| pozostałe powiaty         | 0                                                        | 0        | 17                                                                   | 17       | 0                                                                                             | 0        | 42                  | 42       | 59                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności.

Większość pracodawców z województwa zachodniopomorskiego uważa, że sytuacja rodzinna pracownika i jej stabilność nie jest dla nich istotna. Dotyczy to 66,1% badanych pracodawców. Prawdopodobnie uważają oni, iż nie należy ingerować w życie prywatne podwładnych. Jeszcze znaczniejsza część badanych wskazuje, iż posiadanie przez pracownika dzieci nie ma znaczenia dla nich jako pracodawców (76,8%).

**Rysunek 82. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika administracyjno-biurowego (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=101, październik-listopad 2010 r.



Siedziba firmy ma niewielki wpływ na oczekiwania pracodawcy względem ustabilizowanej bądź nieustabilizowanej sytuacji rodzinnej pracowników administracyjno-biurowych, aczkolwiek w miastach na prawach powiatu nieznacznie częściej pracodawcy odpowiadali, że nie ma to dla nich znaczenia, natomiast względem posiadania dzieci nie jest widoczne istotne zróżnicowanie geograficzne.

**Tabela 403. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika administracyjno-biurowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Ustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nieustabilizowana sytuacja rodzinna |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------|----------|-------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                            | za 5 lat | teraz                               | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 2                                | 3        | 0                                   | 0        | 4                   | 3        | 6                 |
| powiaty nadmorskie        | 3                                | 3        | 1                                   | 1        | 3                   | 3        | 7                 |
| miasta na prawach powiatu | 1                                | 1        | 1                                   | 0        | 6                   | 6        | 8                 |
| Świnoujście               | 0                                | 0        | 1                                   | 1        | 7                   | 7        | 8                 |
| pozostałe powiaty         | 18                               | 27       | 2                                   | 1        | 38                  | 31       | 58                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=88, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności.

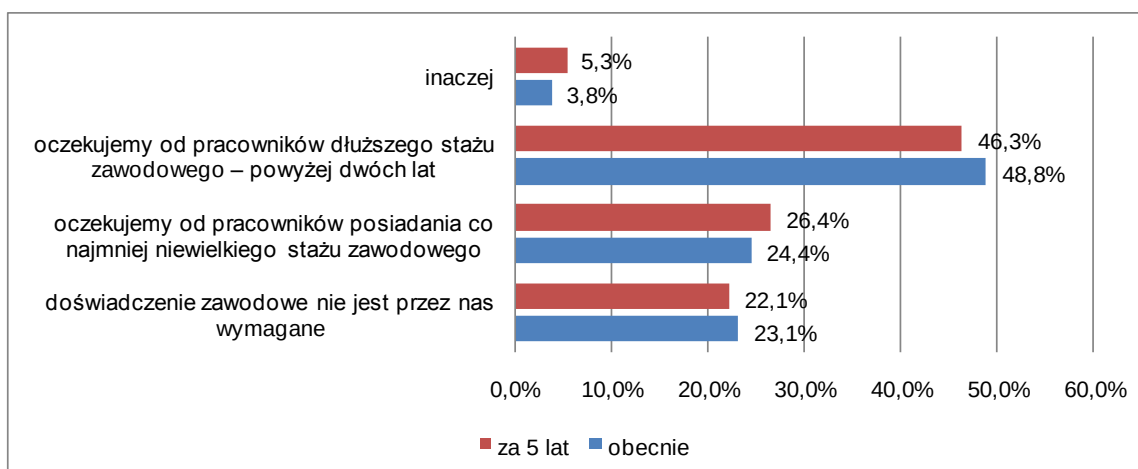
**Tabela 404. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, oczekiwania co do posiadania dzieci przez pracownika administracyjno-biurowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Posiadanie dzieci |          | Nieposiadanie dzieci |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-------------------|----------|----------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz             | za 5 lat | teraz                | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 2                 | 2        | 0                    | 0        | 4                   | 4        | 6                 |
| powiaty nadmorskie        | 2                 | 2        | 1                    | 0        | 5                   | 5        | 8                 |
| miasta na prawach powiatu | 1                 | 1        | 0                    | 0        | 6                   | 6        | 7                 |
| Świnoujście               | 0                 | 0        | 1                    | 1        | 7                   | 7        | 8                 |
| pozostałe powiaty         | 12                | 18       | 2                    | 3        | 45                  | 38       | 59                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=88, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności.

Pracodawcy mają bardzo różne wymagania dotyczące doświadczenia potencjalnych pracowników administracyjno-biurowych w ich firmie. Najczęściej badani pracodawcy wskazywali, iż pracownicy ci powinni mieć co najmniej dwuletnie doświadczenie (46,3%). Dwie kolejne możliwości – niewielki staż zawodowy oraz niestawianie wymagań względem doświadczenia zawodowego – były prawie równie często wskazywane (26,4% i 22,1%).

**Rysunek 83. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników administracyjno-biurowych (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.

Zróznicowanie geograficzne ma niewielki wpływ na oczekiwania pracodawców względem doświadczenia pracowników administracyjno-biurowych. W powiatach przygranicznych żaden z respondentów nie oczekuje od pracowników ponad dwuletniego stażu zawodowego, często natomiast wymagają oni przynajmniej niewielkiego doświadczenia.

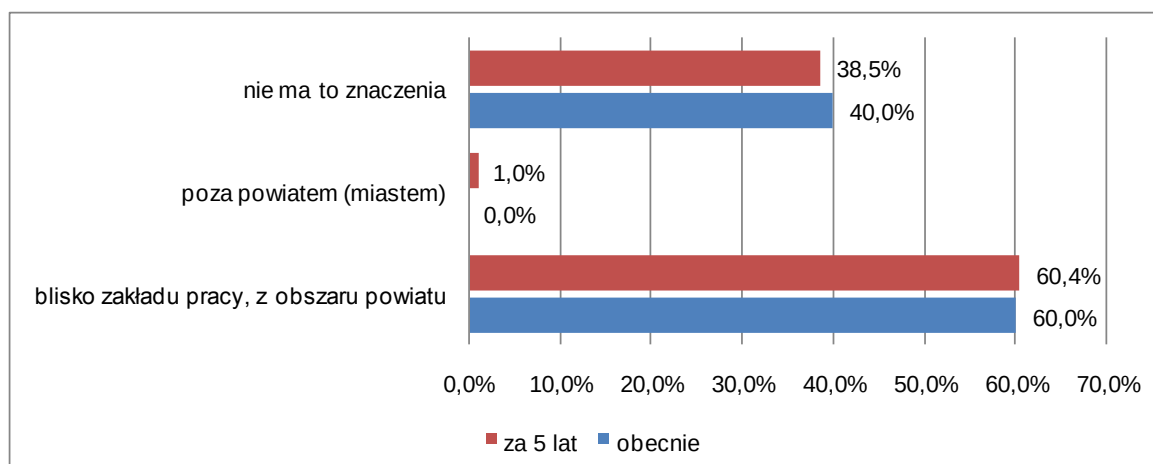
**Tabela 405. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników administracyjno-biurowych, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane |          | Oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego |          | Oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego – powyżej dwóch lat |          | Inaczej |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|----------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------|----------|---------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                              | za 5 lat | teraz                                                                          | za 5 lat | teraz                                                                    | za 5 lat | teraz   | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 3                                                  | 2        | 3                                                                              | 4        | 0                                                                        | 0        | 0       | 0        | 6                 |
| powiaty nadmorskie        | 2                                                  | 2        | 3                                                                              | 3        | 2                                                                        | 2        | 0       | 1        | 7                 |
| miasta na prawach powiatu | 1                                                  | 1        | 2                                                                              | 2        | 5                                                                        | 4        | 0       | 1        | 8                 |
| Świnoujście               | 2                                                  | 2        | 4                                                                              | 4        | 3                                                                        | 2        | 0       | 0        | 9                 |
| pozostałe powiaty         | 13                                                 | 13       | 10                                                                             | 10       | 33                                                                       | 33       | 3       | 3        | 59                |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności.

Wśród badanych pracodawców nieznacznie przeważały osoby, które deklarowały, że ich pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze tego samego powiatu (60,4%). Prawie wszyscy pozostali badani wskazali, iż odległość miejsca zamieszkania od miejsca zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia (38,5%).

**Rysunek 84. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika administracyjno-biurowego (% obserwacji)**



**Źródło:** opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.

Badanie nie wykazuje istotnego zróżnicowania geograficznego względem oczekiwanego przez pracodawców miejsca zamieszkania pracowników administracyjno-biurowych.

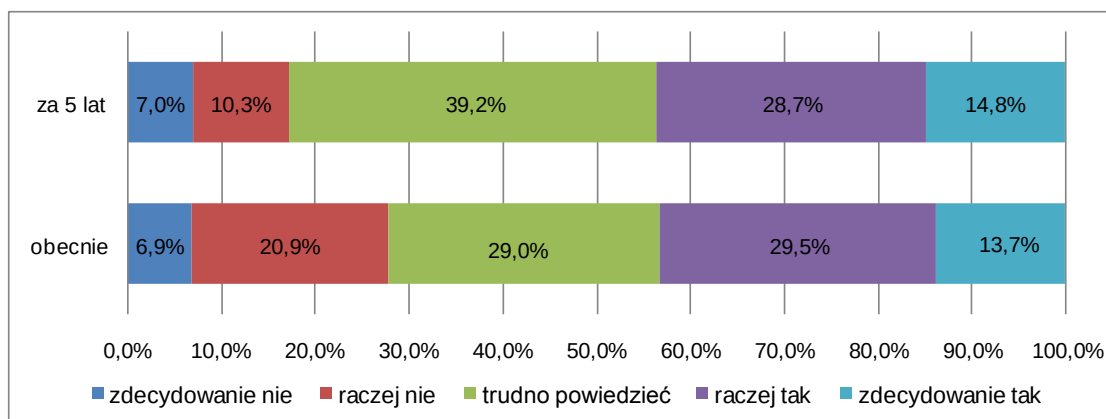
**Tabela 406. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika administracyjno-biurowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu |          | Poza powiatem (miastem) |          | Nie ma to znaczenia |          | Liczebność ogółem |
|---------------------------|-----------------------------------------|----------|-------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------|
|                           | teraz                                   | za 5 lat | teraz                   | za 5 lat | teraz               | za 5 lat |                   |
| powiaty przygraniczne     | 2                                       | 1        | 0                       | 1        | 4                   | 4        | 6                 |
| powiaty nadmorskie        | 5                                       | 5        | 0                       | 0        | 3                   | 3        | 8                 |
| miasta na prawach powiatu | 3                                       | 3        | 0                       | 0        | 4                   | 4        | 7                 |
| Świnoujście               | 4                                       | 5        | 0                       | 0        | 4                   | 3        | 8                 |
| pozostałe powiaty         | 39                                      | 39       | 0                       | 0        | 20                  | 20       | 59                |

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności.

Pracodawcy zostali również zapytani o możliwość wykonywania zawodu kluczowego przez osoby niepełnosprawne. W opinii stosunkowo wielu pracodawców, którzy wskazali personel administracyjno-biurowy jako kluczowy w ich firmie, osoby niepełnosprawne mogą wykonywać ten zawód. Tego zdania jest aż 43,5% badanych, a dodatkowo 39,2% nie ma na ten temat zdania. Wynika to zapewne z umysłowego charakteru pracy personelu administracyjno-biurowego, która wymaga stosunkowo niewielkiej mobilności, to zaś znosi barierę dla osób ograniczonych ruchowo.

**Rysunek 85. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników administracyjno-biurowych: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne (% obserwacji)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.

Zróźnicowanie geograficzne nie ma istotnego wpływu na oczekiwania pracodawców wobec stopnia sprawności zatrudnianych pracowników administracyjno-biurowych.

**Tabela 407. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników administracyjno-biurowych: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                           | Zdecydowanie nie |          | Raczej nie |          | Trudno powiedzieć |          | Raczej tak |          | Zdecydowanie tak |          | Liczba ogółem |
|---------------------------|------------------|----------|------------|----------|-------------------|----------|------------|----------|------------------|----------|---------------|
|                           | obecnie          | za 5 lat | obecnie    | za 5 lat | obecnie           | za 5 lat | obecnie    | za 5 lat | obecnie          | za 5 lat |               |
| powiaty przygraniczne     | 0                | 0        | 0          | 0        | 3                 | 3        | 3          | 3        | 0                | 0        | 6             |
| powiaty nadmorskie        | 2                | 2        | 0          | 0        | 1                 | 1        | 2          | 2        | 2                | 2        | 7             |
| miasta na prawach powiatu | 1                | 0        | 0          | 0        | 2                 | 3        | 4          | 3        | 1                | 2        | 8             |
| Świnoujście               | 0                | 1        | 4          | 3        | 2                 | 3        | 0          | 0        | 2                | 2        | 8             |
| pozostałe powiaty         | 3                | 3        | 13         | 6        | 18                | 24       | 18         | 18       | 7                | 7        | 59            |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności.

#### 4.8.5. Kompetencje

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego wskazujący personel administracyjno-biurowy jako kluczowy w ich firmie ocenili, że praca ta charakteryzuje się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności, ponieważ na pracę częściowo pod nadzorem, a częściowo samodzielną wskazuje 46,9%. W 30,4% przypadków pracodawcy uważają, że pracownicy wykonujący zawody kluczowe mają pracę o charakterze samodzielnym. Stosunkowo duża liczba osób wykonuje pracę samodzielną polegającą na zarządzaniu wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania.

**Tabela 408. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników administracyjno-biurowych**

|                                                                                   | Obecnie | W ciągu 5 lat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 11,1%   | 12,9%         |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 46,9%   | 45,1%         |
| praca samodzielna                                                                 | 30,4%   | 28,4%         |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 2,7%    | 2,7%          |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0,0%    | 1,0%          |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 8,9%    | 9,9%          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=88, październik-listopad 2010 r.

Zróźnicowanie geograficzne ma niewielki wpływ na stopień samodzielności pracowników administracyjno-biurowych, badani pracodawcy z miast na prawach powiatu stosunkowo często w porównaniu do pozostałych odpowiadali, że jest to praca pod bezpośrednim nadzorem.

**Tabela 409. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników administracyjno-biurowych, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność**

|                                                                                   | Powiaty przygraniczne |          | Powiaty nadmorskie |          | Miasta na prawach powiatu |          | Świnoujście |          | Pozostałe powiaty |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|--------------------|----------|---------------------------|----------|-------------|----------|-------------------|----------|
|                                                                                   | teraz                 | za 5 lat | teraz              | za 5 lat | teraz                     | za 5 lat | teraz       | za 5 lat | teraz             | za 5 lat |
| praca pod bezpośrednim nadzorem                                                   | 1                     | 1        | 0                  | 0        | 3                         | 4        | 1           | 0        | 5                 | 7        |
| praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna                               | 4                     | 4        | 5                  | 5        | 3                         | 2        | 6           | 6        | 23                | 22       |
| praca samodzielna                                                                 | 1                     | 1        | 2                  | 2        | 2                         | 2        | 1           | 1        | 21                | 19       |
| nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu                                           | 0                     | 0        | 0                  | 0        | 0                         | 0        | 0           | 0        | 2                 | 2        |
| nadzorowanie pracy dużego zespołu                                                 | 0                     | 0        | 0                  | 0        | 0                         | 0        | 0           | 1        | 0                 | 0        |
| samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania | 0                     | 0        | 0                  | 0        | 0                         | 0        | 0           | 0        | 8                 | 9        |
| liczebność ogółem                                                                 | 6                     |          | 7                  |          | 8                         |          | 8           |          | 59                |          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,  
N=88, październik-listopad 2010 r.  
W tabeli przedstawiono liczebności.

## 5. Spis tabel

---

|                                                                                                                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1. Liczebność próby badawczej z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia oraz powiatu .....                                                                                                               | 10 |
| Tabela 2. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie białogardzkim (% obserwacji) .....                                                                      | 13 |
| Tabela 3. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie białogardzkim .....                                                                                                                               | 14 |
| Tabela 4. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie białogardzkim .....                                                                                                                               | 15 |
| Tabela 5. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie białogardzkim (% obserwacji) .....                                                                                              | 16 |
| Tabela 6. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądanego umiejętności zawodowe w powiecie białogardzkim (% obserwacji) .....                                                        | 16 |
| Tabela 7. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie białogardzkim (% obserwacji) .....                                                     | 17 |
| Tabela 8. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie białogardzkim (% obserwacji) .....                                    | 17 |
| Tabela 9. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie białogardzkim (% obserwacji) .....                                                    | 18 |
| Tabela 10. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie białogardzkim (% obserwacji) .....                                                 | 18 |
| Tabela 11. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie białogardzkim (% obserwacji) ..... | 18 |
| Tabela 12. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie białogardzkim (% obserwacji) .....                                             | 19 |
| Tabela 13. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie białogardzkim (% obserwacji) .....                                                              | 19 |
| Tabela 14. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego w powiecie białogardzkim (% obserwacji) .....                                                       | 20 |
| Tabela 15. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie białogardzkim (% obserwacji) .....               | 20 |
| Tabela 16. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie choszczeńskim (% obserwacji) .....                                                                     | 22 |
| Tabela 17. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie choszczeńskim .....                                                                                                                              | 23 |
| Tabela 18. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie choszczeńskim .....                                                                                                                              | 24 |
| Tabela 19. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie choszczeńskim (% obserwacji) .....                                                                                             | 24 |
| Tabela 20. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądanego umiejętności zawodowe w powiecie choszczeńskim (% obserwacji) .....                                                       | 25 |
| Tabela 21. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie choszczeńskim (% obserwacji) .....                                                    | 25 |
| Tabela 22. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie choszczeńskim (% obserwacji) .....                                   | 26 |
| Tabela 23. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie choszczeńskim (% obserwacji) .....                                                   | 26 |

|                                                                                                                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 24. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie choszczeńskim (% obserwacji) .....                                                | 27 |
| Tabela 25. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)..... | 27 |
| Tabela 26. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie choszczeńskim (% obserwacji) .....                                            | 28 |
| Tabela 27. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie choszczeńskim (% obserwacji).....                                                              | 28 |
| Tabela 28. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego w powiecie choszczeńskim (% obserwacji).....                                                       | 28 |
| Tabela 29. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie choszczeńskim (% obserwacji).....               | 29 |
| Tabela 30. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie drawskim (% obserwacji) .....                                                                         | 31 |
| Tabela 31. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie drawskim.....                                                                                                                                   | 32 |
| Tabela 32. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie drawskim .....                                                                                                                                  | 33 |
| Tabela 33. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie drawskim (% obserwacji) .....                                                                                                 | 33 |
| Tabela 34. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie drawskim (% obserwacji).....                                                              | 34 |
| Tabela 35. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie drawskim (% obserwacji).....                                                         | 34 |
| Tabela 36. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie drawskim (% obserwacji) .....                                       | 35 |
| Tabela 37. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie drawskim (% obserwacji) .....                                                       | 35 |
| Tabela 38. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie drawskim (% obserwacji) .....                                                     | 36 |
| Tabela 39. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie drawskim (% obserwacji).....      | 36 |
| Tabela 40. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie drawskim (% obserwacji) .....                                                 | 37 |
| Tabela 41. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie drawskim (% obserwacji).....                                                                   | 37 |
| Tabela 42. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie drawskim (% obserwacji) .....                                               | 37 |
| Tabela 43. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie drawskim (% obserwacji)...                      | 38 |
| Tabela 44. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie goleniowskim (% obserwacji).....                                                                      | 40 |
| Tabela 45. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie goleniowskim .....                                                                                                                              | 41 |
| Tabela 46. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie goleniowskim .....                                                                                                                              | 42 |
| Tabela 47. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie goleniowskim (% obserwacji) .....                                                                                             | 42 |



|                                                                                                                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 48. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie goleniowskim (% obserwacji).....                                                          | 43 |
| Tabela 49. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie goleniowskim (% obserwacji).....                                                     | 43 |
| Tabela 50. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie goleniowskim (% obserwacji) .....                                   | 44 |
| Tabela 51. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie goleniowskim (% obserwacji).....                                                    | 44 |
| Tabela 52. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie goleniowskim (% obserwacji) .....                                                 | 45 |
| Tabela 53. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie goleniowskim (% obserwacji) ..... | 45 |
| Tabela 54. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie goleniowskim (% obserwacji).....                                              | 46 |
| Tabela 55. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie goleniowskim (% obserwacji) .....                                                              | 46 |
| Tabela 56. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie goleniowskim (% obserwacji) .....                                           | 46 |
| Tabela 57. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie goleniowskim (% obserwacji) .....               | 47 |
| Tabela 58. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie gryfickim (% obserwacji) .....                                                                        | 49 |
| Tabela 59. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie gryfickim.....                                                                                                                                  | 50 |
| Tabela 60. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie gryfickim .....                                                                                                                                 | 51 |
| Tabela 61. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie gryfickim (% obserwacji) .....                                                                                                | 51 |
| Tabela 62. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie gryfickim (% obserwacji) .....                                                            | 52 |
| Tabela 63. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie gryfickim (% obserwacji) .....                                                       | 52 |
| Tabela 64. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie gryfickim (% obserwacji).....                                       | 53 |
| Tabela 65. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie gryfickim (% obserwacji) .....                                                      | 53 |
| Tabela 66. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie gryfickim (% obserwacji) .....                                                    | 54 |
| Tabela 67. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie gryfickim (% obserwacji) .....    | 54 |
| Tabela 68. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie gryfickim (% obserwacji) .....                                                | 55 |
| Tabela 69. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie gryfickim (% obserwacji).....                                                                  | 55 |
| Tabela 70. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie gryfickim (% obserwacji) .....                                              | 55 |

|                                                                                                                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 71. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie gryfickim.....                                | 56 |
| Tabela 72. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie gryfińskim (% obserwacji) .....                                                                     | 58 |
| Tabela 73. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie gryfińskim.....                                                                                                                               | 59 |
| Tabela 74. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie gryfińskim .....                                                                                                                              | 60 |
| Tabela 75. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie gryfińskim (% obserwacji).....                                                                                              | 60 |
| Tabela 76. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie gryfińskim (% obserwacji) .....                                                         | 61 |
| Tabela 77. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie gryfińskim (% obserwacji) .....                                                    | 61 |
| Tabela 78. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie gryfińskim (% obserwacji) .....                                   | 62 |
| Tabela 79. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie gryfińskim (% obserwacji) .....                                                   | 62 |
| Tabela 80. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie gryfińskim (% obserwacji) .....                                                 | 63 |
| Tabela 81. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie gryfińskim (% obserwacji) ..... | 63 |
| Tabela 82. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie gryfińskim (% obserwacji) .....                                             | 64 |
| Tabela 83. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie gryfińskim (% obserwacji).....                                                               | 64 |
| Tabela 84. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie gryfińskim (% obserwacji) .....                                           | 64 |
| Tabela 85. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie gryfińskim (% obserwacji)..                   | 65 |
| Tabela 86. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie kamieńskim (% obserwacji) .....                                                                     | 67 |
| Tabela 87. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie kamieńskim.....                                                                                                                               | 68 |
| Tabela 88. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie kamieńskim.....                                                                                                                               | 69 |
| Tabela 89. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie kamieńskim (% obserwacji) .....                                                                                             | 69 |
| Tabela 90. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie kamieńskim (% obserwacji) .....                                                         | 70 |
| Tabela 91. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie kamieńskim (% obserwacji) .....                                                    | 70 |
| Tabela 92. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie kamieńskim (% obserwacji).....                                    | 71 |
| Tabela 93. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie kamieńskim (% obserwacji) .....                                                   | 71 |
| Tabela 94. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie kamieńskim (% obserwacji).....                                                  | 72 |

|                                                                                                                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 95. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie kamieńskim (% obserwacji) .....    | 72 |
| Tabela 96. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie kamieńskim (% obserwacji) .....                                                | 73 |
| Tabela 97. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie kamieńskim (% obserwacji) .....                                                                 | 73 |
| Tabela 98. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie kamieńskim (% obserwacji) .....                                              | 73 |
| Tabela 99. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie kamieńskim (% obserwacji) .....                  | 74 |
| Tabela 100. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) .....                                                                     | 76 |
| Tabela 101. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie kołobrzeskim .....                                                                                                                              | 77 |
| Tabela 102. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie kołobrzeskim .....                                                                                                                              | 78 |
| Tabela 103. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) .....                                                                                             | 78 |
| Tabela 104. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądaną umiejętność zawodową w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) .....                                                          | 79 |
| Tabela 105. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) .....                                                    | 79 |
| Tabela 106. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) .....                                   | 80 |
| Tabela 107. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) .....                                                   | 80 |
| Tabela 108. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) .....                                                 | 81 |
| Tabela 109. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) ..... | 81 |
| Tabela 110. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) .....                                             | 82 |
| Tabela 111. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) .....                                                              | 82 |
| Tabela 112. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) .....                                           | 82 |
| Tabela 113. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) .....               | 83 |
| Tabela 114. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie koszalińskim (% obserwacji) .....                                                                     | 85 |
| Tabela 115. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe powiecie koszalińskim .....                                                                                                                                | 86 |
| Tabela 116. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie koszalińskim .....                                                                                                                              | 87 |
| Tabela 117. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie koszalińskim (% obserwacji) .....                                                                                             | 87 |
| Tabela 118. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądaną umiejętność zawodową w powiecie koszalińskim (% obserwacji) .....                                                          | 88 |

|                                                                                                                                                                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 119. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie koszalińskim (% obserwacji).....                                                    | 88  |
| Tabela 120. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie koszalińskim (% obserwacji) .....                                  | 89  |
| Tabela 121. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie koszalińskim (% obserwacji) .....                                                  | 89  |
| Tabela 122. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie koszalińskim (% obserwacji) .....                                                | 90  |
| Tabela 123. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie koszalińskim (% obserwacji)..... | 90  |
| Tabela 124. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie koszalińskim (% obserwacji) .....                                            | 91  |
| Tabela 125. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie koszalińskim (% obserwacji).....                                                              | 91  |
| Tabela 126. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie koszalińskim (% obserwacji).....                                           | 91  |
| Tabela 127. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie koszalińskim (% obserwacji) .....              | 92  |
| Tabela 128. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie łobeskim (% obserwacji) .....                                                                        | 94  |
| Tabela 129. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie łobeskim.....                                                                                                                                  | 95  |
| Tabela 130. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie łobeskim .....                                                                                                                                 | 96  |
| Tabela 131. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie łobeskim (% obserwacji).....                                                                                                 | 96  |
| Tabela 132. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądaną umiejętność zawodową w powiecie łobeskim (% obserwacji) .....                                                             | 97  |
| Tabela 133. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie łobeskim (% obserwacji).....                                                        | 97  |
| Tabela 134. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie łobeskim (% obserwacji).....                                       | 98  |
| Tabela 135. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie łobeskim (% obserwacji) .....                                                      | 98  |
| Tabela 136. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie łobeskim (% obserwacji) .....                                                    | 99  |
| Tabela 137. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie łobeskim (% obserwacji).....     | 99  |
| Tabela 138. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie łobeskim (% obserwacji).....                                                 | 100 |
| Tabela 139. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie łobeskim (% obserwacji).....                                                                  | 100 |
| Tabela 140. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie łobeskim (% obserwacji) .....                                              | 100 |
| Tabela 141. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie łobeskim (% obserwacji) ..                     | 101 |

|                                                                                                                                                                                                        |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 142. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w m. Koszalinie (% obserwacji) .....                                                                      | 103 |
| Tabela 143. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w m. Koszalinie .....                                                                                                                               | 104 |
| Tabela 144. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w m. Koszalinie .....                                                                                                                               | 105 |
| Tabela 145. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w m. Koszalinie (% obserwacji).....                                                                                               | 105 |
| Tabela 146. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądanego umiejętności zawodowe w m. Koszalinie (% obserwacji).....                                                         | 106 |
| Tabela 147. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w m. Koszalinie (% obserwacji).....                                                      | 107 |
| Tabela 148. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w m. Koszalinie (% obserwacji) .....                                    | 107 |
| Tabela 149. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w m. Koszalinie (% obserwacji) .....                                                    | 107 |
| Tabela 150. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w m. Koszalinie (% obserwacji) .....                                                  | 108 |
| Tabela 151. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w m. Koszalinie (% obserwacji) .....  | 108 |
| Tabela 152. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w m. Koszalinie (% obserwacji).....                                               | 109 |
| Tabela 153. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w m. Koszalinie (% obserwacji).....                                                                | 109 |
| Tabela 154. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w m. Koszalinie (% obserwacji).....                                             | 110 |
| Tabela 155. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w m. Koszalinie (% obserwacji).....                 | 110 |
| Tabela 156. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w m. Świnoujściu (% obserwacji) .....                                                                     | 112 |
| Tabela 157. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w m. Świnoujściu .....                                                                                                                              | 113 |
| Tabela 158. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w m. Świnoujściu.....                                                                                                                               | 114 |
| Tabela 159. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w m. Świnoujściu (% obserwacji) .....                                                                                             | 114 |
| Tabela 160. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądanego umiejętności zawodowe w m. Świnoujściu (% obserwacji) .....                                                       | 115 |
| Tabela 161. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w m. Świnoujściu (% obserwacji).....                                                     | 115 |
| Tabela 162. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w m. Świnoujściu (% obserwacji).....                                    | 116 |
| Tabela 163. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w m. Świnoujściu (% obserwacji).....                                                    | 116 |
| Tabela 164. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w m. Świnoujściu (% obserwacji).....                                                  | 117 |
| Tabela 165. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w m. Świnoujściu (% obserwacji) ..... | 117 |

|                                                                                                                                                                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 166. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w m. Świnoujściu (% obserwacji) .....                                                    | 118 |
| Tabela 167. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w m. Świnoujściu (% obserwacji) .....                                                                     | 118 |
| Tabela 168. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w m. Świnoujściu (% obserwacji) .....                                                  | 118 |
| Tabela 169. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w m. Świnoujściu (% obserwacji) .....                      | 119 |
| Tabela 170. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie myśliborskim (% obserwacji) .....                                                                     | 121 |
| Tabela 171. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie myśliborskim .....                                                                                                                              | 122 |
| Tabela 172. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie myśliborskim .....                                                                                                                              | 123 |
| Tabela 173. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie myśliborskim (% obserwacji) .....                                                                                             | 123 |
| Tabela 174. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądanego umiejętności zawodowe w powiecie myśliborskim (% obserwacji) .....                                                       | 124 |
| Tabela 175. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie myśliborskim (% obserwacji) .....                                                    | 124 |
| Tabela 176. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie myśliborskim (% obserwacji) .....                                   | 125 |
| Tabela 177. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie myśliborskim (% obserwacji) .....                                                   | 125 |
| Tabela 178. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie myśliborskim (% obserwacji) .....                                                 | 126 |
| Tabela 179. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie myśliborskim (% obserwacji) ..... | 126 |
| Tabela 180. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie myśliborskim (% obserwacji) .....                                             | 126 |
| Tabela 181. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie myśliborskim (% obserwacji) .....                                                              | 127 |
| Tabela 182. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie myśliborskim (% obserwacji) .....                                           | 127 |
| Tabela 183. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie myśliborskim (% obserwacji) .....               | 128 |
| Tabela 184. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie polickim (% obserwacji) .....                                                                         | 129 |
| Tabela 185. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie polickim .....                                                                                                                                  | 130 |
| Tabela 186. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie polickim .....                                                                                                                                  | 131 |
| Tabela 187. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie polickim (% obserwacji) .....                                                                                                 | 131 |
| Tabela 188. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądanego umiejętności zawodowe w powiecie polickim (% obserwacji) .....                                                           | 132 |
| Tabela 189. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie polickim (% obserwacji) .....                                                        | 133 |

|                                                                                                                                                                                                            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 190. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie polickim (% obserwacji) .....                                    | 133 |
| Tabela 191. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie polickim (% obserwacji) .....                                                    | 134 |
| Tabela 192. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie polickim (% obserwacji).....                                                   | 134 |
| Tabela 193. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie polickim (% obserwacji) .....  | 135 |
| Tabela 194. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie polickim (% obserwacji) .....                                              | 135 |
| Tabela 195. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie polickim (% obserwacji) .....                                                               | 135 |
| Tabela 196. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie polickim (% obserwacji) .....                                            | 136 |
| Tabela 197. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie polickim (% obserwacji) ...                  | 136 |
| Tabela 198. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie pyrzyckim (% obserwacji) .....                                                                     | 138 |
| Tabela 199. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie pyrzyckim .....                                                                                                                              | 139 |
| Tabela 200. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie pyrzyckim.....                                                                                                                               | 140 |
| Tabela 201. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie pyrzyckim (% obserwacji) .....                                                                                             | 140 |
| Tabela 202. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie pyrzyckim (% obserwacji) .....                                                         | 141 |
| Tabela 203. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie pyrzyckim (% obserwacji) .....                                                    | 141 |
| Tabela 204. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie pyrzyckim (% obserwacji).....                                    | 142 |
| Tabela 205. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie pyrzyckim (% obserwacji) .....                                                   | 142 |
| Tabela 206. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie pyrzyckim (% obserwacji).....                                                  | 142 |
| Tabela 207. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie pyrzyckim (% obserwacji) ..... | 143 |
| Tabela 208. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie pyrzyckim (% obserwacji) .....                                             | 143 |
| Tabela 209. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie pyrzyckim (% obserwacji) .....                                                              | 144 |
| Tabela 210. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie pyrzyckim (% obserwacji) .....                                           | 144 |
| Tabela 211. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)                     | 145 |
| Tabela 212. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie sławieńskim (% obserwacji) .....                                                                   | 146 |
| Tabela 213. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie sławieńskim .....                                                                                                                            | 147 |



|                                                                                                                                                                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 214. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie sławieńskim .....                                                                                                                               | 148 |
| Tabela 215. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie sławieńskim (% obserwacji) .....                                                                                              | 148 |
| Tabela 216. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądanе umiejętności zawodowe w powiecie sławieńskim (% obserwacji).....                                                           | 149 |
| Tabela 217. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie sławieńskim (% obserwacji).....                                                      | 149 |
| Tabela 218. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie sławieńskim (% obserwacji) .....                                    | 150 |
| Tabela 219. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie sławieńskim (% obserwacji) .....                                                    | 150 |
| Tabela 220. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie sławieńskim (% obserwacji) .....                                                  | 151 |
| Tabela 221. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie sławieńskim (% obserwacji).....   | 151 |
| Tabela 222. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie sławieńskim (% obserwacji) .....                                              | 152 |
| Tabela 223. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie sławieńskim (% obserwacji).....                                                                | 152 |
| Tabela 224. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie sławieńskim (% obserwacji).....                                             | 153 |
| Tabela 225. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie sławieńskim (% obserwacji) .....                | 153 |
| Tabela 226. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie stargardzkim (% obserwacji).....                                                                      | 155 |
| Tabela 227. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie stargardzkim .....                                                                                                                              | 156 |
| Tabela 228. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie stargardzkim .....                                                                                                                              | 157 |
| Tabela 229. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie stargardzkim (% obserwacji) .....                                                                                             | 157 |
| Tabela 230. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądanе umiejętności zawodowe w powiecie stargardzkim (% obserwacji) .....                                                         | 158 |
| Tabela 231. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie stargardzkim (% obserwacji) .....                                                    | 158 |
| Tabela 232. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie stargardzkim (% obserwacji) .....                                   | 159 |
| Tabela 233. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie stargardzkim (% obserwacji) .....                                                   | 159 |
| Tabela 234. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie stargardzkim (% obserwacji) .....                                                 | 159 |
| Tabela 235. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie stargardzkim (% obserwacji) ..... | 160 |
| Tabela 236. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie stargardzkim (% obserwacji) .....                                             | 160 |

|                                                                                                                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 237. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie stargardzkim (% obserwacji) .....                                                      | 161 |
| Tabela 238. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie stargardzkim (% obserwacji) .....                                   | 161 |
| Tabela 239. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie stargardzkim (% obserwacji) .....       | 162 |
| Tabela 240. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w m. Szczecinie (% obserwacji) .....                                                                     | 164 |
| Tabela 241. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w m. Szczecinie .....                                                                                                                              | 165 |
| Tabela 242. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w m. Szczecinie .....                                                                                                                              | 166 |
| Tabela 243. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w m. Szczecinie (% obserwacji) .....                                                                                             | 166 |
| Tabela 244. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądanego umiejętności zawodowe w m. Szczecinie (% obserwacji) .....                                                       | 167 |
| Tabela 245. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w m. Szczecinie (% obserwacji) .....                                                    | 167 |
| Tabela 246. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w m. Szczecinie (% obserwacji) .....                                   | 168 |
| Tabela 247. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w m. Szczecinie (% obserwacji) .....                                                   | 168 |
| Tabela 248. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w m. Szczecinie (% obserwacji) .....                                                 | 169 |
| Tabela 249. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w m. Szczecinie (% obserwacji) ..... | 169 |
| Tabela 250. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w m. Szczecinie (% obserwacji) .....                                             | 170 |
| Tabela 251. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w m. Szczecinie (% obserwacji) .....                                                              | 170 |
| Tabela 252. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w m. Szczecinie (% obserwacji) .....                                           | 170 |
| Tabela 253. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w m. Szczecinie (% obserwacji) .....               | 171 |
| Tabela 254. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie szczecineckim (% obserwacji) .....                                                            | 173 |
| Tabela 255. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie szczecineckim .....                                                                                                                     | 174 |
| Tabela 256. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie szczecineckim .....                                                                                                                     | 175 |
| Tabela 257. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie szczecineckim (% obserwacji) .....                                                                                    | 175 |
| Tabela 258. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądanego umiejętności zawodowe w powiecie szczecineckim (% obserwacji) .....                                              | 176 |
| Tabela 259. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie szczecineckim (% obserwacji) .....                                           | 176 |
| Tabela 260. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie szczecineckim (% obserwacji) .....                          | 177 |

|                                                                                                                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 261. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie szczecineckim (% obserwacji) .....                                     | 177 |
| Tabela 262. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie szczecineckim (% obserwacji) .....                                   | 178 |
| Tabela 263. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne w powiecie szczecineckim (% obserwacji) .....             | 178 |
| Tabela 264. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie szczecineckim (% obserwacji) .....                               | 179 |
| Tabela 265. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie szczecineckim (% obserwacji) .....                                                | 179 |
| Tabela 266. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie szczecineckim (% obserwacji) .....                             | 179 |
| Tabela 267. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie szczecineckim (% obserwacji) ..... | 180 |
| Tabela 268. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie świdwińskim (% obserwacji) .....                                                         | 182 |
| Tabela 269. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie świdwińskim .....                                                                                                                  | 183 |
| Tabela 270. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie świdwińskim .....                                                                                                                  | 184 |
| Tabela 271. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie świdwińskim (% obserwacji) .....                                                                                 | 185 |
| Tabela 272. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądane umiejętności zawodowe w powiecie świdwińskim (% obserwacji) .....                                             | 185 |
| Tabela 273. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie świdwińskim (% obserwacji) .....                                        | 186 |
| Tabela 274. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie świdwińskim (% obserwacji) .....                       | 186 |
| Tabela 275. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie świdwińskim (% obserwacji) .....                                       | 187 |
| Tabela 276. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie świdwińskim (% obserwacji) .....                                     | 187 |
| Tabela 277. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne w powiecie świdwińskim (% obserwacji) .....               | 188 |
| Tabela 278. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie świdwińskim (% obserwacji) .....                                 | 188 |
| Tabela 279. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie świdwińskim (% obserwacji) .....                                                  | 188 |
| Tabela 280. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie świdwińskim (% obserwacji) .....                               | 189 |
| Tabela 281. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie świdwińskim (% obserwacji) .....   | 189 |
| Tabela 282. Struktura branżowa firm wg liczby osób zatrudnionych w podziale na branże wg PKD w powiecie wałeckim (% obserwacji) .....                                                            | 191 |
| Tabela 283. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w powiecie wałeckim .....                                                                                                                     | 192 |
| Tabela 284. Najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w powiecie wałeckim .....                                                                                                                     | 193 |

|                                                                                                                                                                                                           |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 285. Oczekiwania odnośnie pożądanego wykształcenia pracownika w powiecie wałeckim (% obserwacji) .....                                                                                             | 193 |
| Tabela 286. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników: pożądaną umiejętności zawodowe w powiecie wałeckim (% obserwacji) .....                                                         | 194 |
| Tabela 287. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w powiecie wałeckim (% obserwacji) .....                                                    | 194 |
| Tabela 288. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanych miejsc zamieszkania pracownika w powiecie wałeckim (% obserwacji) .....                                   | 195 |
| Tabela 289. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w powiecie wałeckim (% obserwacji) .....                                                   | 195 |
| Tabela 290. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w powiecie wałeckim (% obserwacji) .....                                                 | 196 |
| Tabela 291. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników w zakresie niepełnosprawności (czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne) w powiecie wałeckim (% obserwacji) ..... | 196 |
| Tabela 292. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej w powiecie wałeckim (% obserwacji) .....                                             | 197 |
| Tabela 293. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie posiadania dzieci w powiecie wałeckim (% obserwacji) .....                                                              | 197 |
| Tabela 294. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników w powiecie wałeckim (% obserwacji) .....                                           | 197 |
| Tabela 295. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w firmie pracowników odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności dla kluczowego zawodu w powiecie wałeckim (% obserwacji) .                   | 198 |
| Tabela 296. Rozkład zmiennej „typ powiatu” w podziale na branże wg PKD w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                                                                             | 199 |
| Tabela 297. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w województwie zachodniopomorskim w podziale na branże wg Polskiej Klasyfikacji Działalności (% odpowiedzi) .....                                      | 202 |
| Tabela 298. Obecnie najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 w województwie zachodniopomorskim .....                                                                                                        | 204 |
| Tabela 299. Obecnie najczęściej wskazywane zawody 2 oraz 3 (grupy duże zawodów wg klasyfikacji Ministra Pracy i Polityki Społecznej) w województwie zachodniopomorskim .....                              | 206 |
| Tabela 300. Obecnie preferowane wykształcenie pracownika a branża w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                                                                                  | 208 |
| Tabela 301. Preferowane wykształcenie pracownika za 5 lat a branża w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                                                                                 | 209 |
| Tabela 302. Obecnie preferowane umiejętności „twarde” pracowników z zawodu kluczowego a branża pracownika z województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                                          | 212 |
| Tabela 303. Preferowane umiejętności „twarde” pracowników z zawodu kluczowego a branża pracownika z województwie zachodniopomorskim za 5 lat (% obserwacji) .....                                         | 213 |
| Tabela 304. Obecne oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                          | 215 |
| Tabela 305. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie ich umiejętności osobistych w województwie zachodniopomorskim za 5 lat (% obserwacji) .....                        | 216 |
| Tabela 306. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie płci a branża działalności w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                                  | 218 |
| Tabela 307. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie płci a branża działalności w województwie zachodniopomorskim za 5 lat (% obserwacji) .....                         | 219 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 308. Obecnie oczekiwane doświadczenie zawodowe pracowników a branża działalności PKD w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                                                                                                                | 221 |
| Tabela 309. Oczekiwane doświadczenie zawodowe pracowników a branża działalności PKD w województwie zachodniopomorskim za 5 lat (% obserwacji) .....                                                                                                               | 222 |
| Tabela 310. Obecnie wymagane doświadczenie zawodowe a branża zatrudnienia pracowników zawodów kluczowych w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                                                                                                   | 225 |
| Tabela 311. Wymagane doświadczenie zawodowe a branża zatrudnienia pracowników zawodów kluczowych w województwie zachodniopomorskim za 5 lat (% obserwacji) .....                                                                                                  | 226 |
| Tabela 312. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności właściwego dla pracowników kluczowego zawodu w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                                         | 228 |
| Tabela 313. Obecne oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności właściwego dla pracowników kluczowego zawodu w województwie zachodniopomorskim a branża działalności pracodawcy (% obserwacji) ..... | 228 |
| Tabela 314. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji odnośnie stopnia samodzielności i odpowiedzialności właściwego dla pracowników kluczowego zawodu w województwie zachodniopomorskim za 5 lat a branża działalności pracodawcy (% obserwacji) ... | 230 |
| Tabela 315. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (odsetek wskazań) .....               | 232 |
| Tabela 316. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku sprzedawcy: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji) .....                              | 233 |
| Tabela 317. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji) .....         | 235 |
| Tabela 318. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji) .....                                         | 236 |
| Tabela 319. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji) .....                                         | 238 |
| Tabela 320. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji) .....                           | 239 |
| Tabela 321. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie sprzedawcy, oczekiwania co do posiadania dzieci, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji) .....                                 | 239 |
| Tabela 322. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji) .....      | 240 |
| Tabela 323. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji) .....                         | 241 |
| Tabela 324. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie sprzedawcy (% obserwacji) .....                                                                       | 243 |
| Tabela 325. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie sprzedawcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji) .....   | 243 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 326. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                     | 246 |
| Tabela 327. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kierowcy: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji).....                                   | 247 |
| Tabela 328. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                            | 248 |
| Tabela 329. Zróżnicowanie w oczekiwanej płci osoby na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji).....                                                                                                   | 250 |
| Tabela 330. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji) .....                                          | 251 |
| Tabela 331. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                           | 252 |
| Tabela 332. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – oczekiwania co do posiadania dzieci przez kierowców, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                                       | 252 |
| Tabela 333. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji)..... | 253 |
| Tabela 334. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji) .....                          | 254 |
| Tabela 335. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kierowcy: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji) .....              | 255 |
| Tabela 336. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników na stanowisku kierowcy (% obserwacji) .....                                                                        | 256 |
| Tabela 337. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji).....     | 256 |
| Tabela 338. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                                              | 258 |
| Tabela 339. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie księgowego: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                                  | 259 |
| Tabela 340. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                             | 260 |
| Tabela 341. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                                          | 262 |
| Tabela 342. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                                          | 263 |

|                                                                                                                                                                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 343. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                         | 264 |
| Tabela 344. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie księgowego: oczekiwania co do posiadania dzieci, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                               | 264 |
| Tabela 345. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....    | 265 |
| Tabela 346. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                       | 266 |
| Tabela 347. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie księgowego: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....           | 267 |
| Tabela 348. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie księgowego .....                                                                     | 268 |
| Tabela 349. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie księgowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność ..... | 268 |
| Tabela 350. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                            | 269 |
| Tabela 351. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie handlowca: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                | 271 |
| Tabela 352. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....           | 272 |
| Tabela 353. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                        | 273 |
| Tabela 354. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                        | 274 |
| Tabela 355. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                          | 276 |
| Tabela 356. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, oczekiwania co do posiadania dzieci, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                                     | 276 |
| Tabela 357. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....     | 277 |
| Tabela 358. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                        | 278 |
| Tabela 359. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie handlowca: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....            | 279 |



|                                                                                                                                                                                                                                                          |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 360. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie handlowca.....                                                                               | 280 |
| Tabela 361. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie handlowca, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność.....           | 280 |
| Tabela 362. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku kierowcy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność.....                           | 281 |
| Tabela 363. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kucharza: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                      | 283 |
| Tabela 364. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku kucharza, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                 | 284 |
| Tabela 365. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie kucharza, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność.....                                                  | 285 |
| Tabela 366. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie kucharza, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność.....                                                  | 286 |
| Tabela 367. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie kucharza, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                   | 288 |
| Tabela 368. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie kucharza, oczekiwania co do posiadania dzieci, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                         | 288 |
| Tabela 369. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie kucharza, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....              | 289 |
| Tabela 370. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie kucharza, w podziale na typ powiatu województwa zachodniopomorskiego, w jakim pracodawca prowadzi działalność..... | 290 |
| Tabela 371. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie kucharza: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność.....                      | 291 |
| Tabela 372. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników na stanowisku kucharza .....                                                                            | 292 |
| Tabela 373. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie kucharza, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność.....            | 292 |
| Tabela 374. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w zawodzie montera, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność.....                                                       | 293 |
| Tabela 375. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie montera: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                          | 295 |
| Tabela 376. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie montera, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność.....                      | 296 |

|                                                                                                                                                                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 377. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie monter, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                           | 297 |
| Tabela 378. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie monter, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                           | 298 |
| Tabela 379. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie monter, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                             | 299 |
| Tabela 380. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie monter, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                             | 300 |
| Tabela 381. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie monter, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność ..... | 301 |
| Tabela 382. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie monter, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                           | 302 |
| Tabela 383. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie monter: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....               | 303 |
| Tabela 384. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie monter .....                                                                         | 303 |
| Tabela 385. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie monter, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....     | 304 |
| Tabela 386. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                            | 305 |
| Tabela 387. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie mechanika: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                | 306 |
| Tabela 388. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....           | 308 |
| Tabela 389. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                        | 309 |
| Tabela 390. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                        | 310 |
| Tabela 391. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                          | 311 |
| Tabela 392. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, oczekiwania co do posiadania dzieci w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                | 312 |
| Tabela 393. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....     | 313 |

|                                                                                                                                                                                                                                                      |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 394. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                            | 314 |
| Tabela 395. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie mechanika: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                | 315 |
| Tabela 396. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników na stanowisku mechanika .....                                                                       | 315 |
| Tabela 397. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników w zawodzie mechanika, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....      | 316 |
| Tabela 398. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik administracyjno-biurowy, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                     | 318 |
| Tabela 399. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie pracownika administracyjno-biurowego: najważniejsze umiejętności „twarde”, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....         | 319 |
| Tabela 400. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników administracyjno-biurowych, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....          | 320 |
| Tabela 401. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika administracyjno-biurowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                       | 322 |
| Tabela 402. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika administracyjno-biurowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                                       | 323 |
| Tabela 403. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika administracyjno-biurowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                         | 324 |
| Tabela 404. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, oczekiwania co do posiadania dzieci przez pracownika administracyjno-biurowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....              | 324 |
| Tabela 405. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników administracyjno-biurowych, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....    | 325 |
| Tabela 406. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika administracyjno-biurowego, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....                       | 326 |
| Tabela 407. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników administracyjno-biurowych: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność .....           | 327 |
| Tabela 408. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników administracyjno-biurowych .....                                                                     | 328 |
| Tabela 409. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników administracyjno-biurowych, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność ..... | 328 |

## 6. Spis rysunków

---

|                                                                                                                                                                                                         |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Rysunek 1. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w województwie zachodniopomorskim (% odpowiedzi) .....                                                                                                | 201 |
| Rysunek 2. Zawody kluczowe dla firm (grupy duże zawodów wg klasyfikacji zawodów i specjalności) w województwie zachodniopomorskim (% odpowiedzi) .....                                                  | 203 |
| Rysunek 3. Rozkład geograficzny pracodawców według zawodów kluczowych w podziale na 5 typów powiatów w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                                             | 205 |
| Rysunek 4. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                                            | 207 |
| Rysunek 5. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie najważniejszych umiejętności dla kluczowego zawodu w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....         | 211 |
| Rysunek 6. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....           | 214 |
| Rysunek 7. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie preferowanej płci pracownika w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                               | 218 |
| Rysunek 8. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie preferowanego wieku pracownika w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                             | 220 |
| Rysunek 9. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie preferowanej sytuacji rodzinnej pracownika w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                 | 223 |
| Rysunek 10. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji odnośnie doświadczenia zawodowego swoich pracowników w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....                           | 224 |
| Rysunek 11. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników odnośnie preferowanego miejsca zamieszkania pracownika w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....             | 227 |
| Rysunek 12. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) .....           | 227 |
| Rysunek 13. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku sprzedawcy (% obserwacji) .....                            | 231 |
| Rysunek 14. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku sprzedawcy: najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji) .....                                        | 233 |
| Rysunek 15. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku sprzedawcy (% obserwacji) .....                   | 234 |
| Rysunek 16. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika na stanowisku sprzedawcy (% obserwacji) .....                                                | 236 |
| Rysunek 17. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie sprzedawcy (% obserwacji) .....                                                   | 237 |
| Rysunek 18. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie sprzedawcy (% obserwacji) .....                                     | 238 |
| Rysunek 19. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracownicy od swoich pracowników na stanowisku sprzedawcy (% obserwacji) ..... | 240 |
| Rysunek 20. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie sprzedawcy (% obserwacji) .....                                   | 241 |
| Rysunek 21. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie sprzedawcy: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne (% obserwacji) .....                       | 242 |

|                                                                                                                                                                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Rysunek 22. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie sprzedawcy: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne, w podziale na typ powiatu, w jakim pracodawca prowadzi działalność (% obserwacji) ..... | 242 |
| Rysunek 23. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku kierowcy (% obserwacji).....                                                                             | 245 |
| Rysunek 24. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kierowcy: najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji) .....                                                                                        | 247 |
| Rysunek 25. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku kierowcy (% obserwacji) .....                                                                   | 248 |
| Rysunek 26. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika na stanowisku kierowcy (% obserwacji).....                                                                                                 | 249 |
| Rysunek 27. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika na stanowisku kierowcy (% obserwacji).....                                                                                                 | 250 |
| Rysunek 28. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika na stanowisku kierowcy (% obserwacji).....                                                                                   | 251 |
| Rysunek 29. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników na stanowisku kierowcy (% obserwacji) .....                                                      | 253 |
| Rysunek 30. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika na stanowisku kierowcy (% obserwacji) .....                                                                                | 254 |
| Rysunek 31. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kierowcy: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne (% obserwacji) .....                                                                    | 255 |
| Rysunek 32. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w zawodzie księgowego (% obserwacji) .....                                                                                                     | 257 |
| Rysunek 33. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie księgowego: najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji) .....                                                                                         | 259 |
| Rysunek 34. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie księgowego (% obserwacji) .....                                                                    | 260 |
| Rysunek 35. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie księgowego (% obserwacji).....                                                                                                  | 261 |
| Rysunek 36. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie księgowego.....                                                                                                                 | 262 |
| Rysunek 37. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie księgowego (% obserwacji).....                                                                                    | 263 |
| Rysunek 38. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie księgowego (% obserwacji) .....                                                              | 265 |
| Rysunek 39. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie księgowego (% obserwacji).....                                                                                  | 266 |
| Rysunek 40. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie księgowego: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne (% obserwacji) .....                                                                     | 267 |
| Rysunek 41. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku handlowca (% obserwacji) .....                                                                           | 269 |
| Rysunek 42. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie handlowca: najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji).....                                                                                           | 270 |
| Rysunek 43. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie handlowca (% obserwacji) .....                                                                     | 272 |

|                                                                                                                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Rysunek 44. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie handlowca (% obserwacji).....                                              | 273 |
| Rysunek 45. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie handlowca (% obserwacji).....                                              | 274 |
| Rysunek 46. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie handlowca (% obserwacji).....                                | 275 |
| Rysunek 47. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie handlowca (% obserwacji).....           | 277 |
| Rysunek 48. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika w zawodzie handlowca (% obserwacji) .....                             | 278 |
| Rysunek 49. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie handlowca: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne (% obserwacji) .....                 | 279 |
| Rysunek 50. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku kucharza (% obserwacji) .....                       | 281 |
| Rysunek 51. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kucharza najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji) .....                                    | 282 |
| Rysunek 52. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku kucharza (% obserwacji).....               | 284 |
| Rysunek 53. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika na stanowisku kucharza (% obserwacji) .....                                           | 285 |
| Rysunek 54. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika na stanowisku kucharza (% obserwacji) .....                                           | 286 |
| Rysunek 55. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika na stanowisku kucharza (% obserwacji) .....                             | 287 |
| Rysunek 56. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników na stanowisku kucharza (% obserwacji) ..... | 289 |
| Rysunek 57. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika na stanowisku kucharza (% obserwacji) .....                           | 290 |
| Rysunek 58. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku kucharza: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne (% obserwacji).....                | 291 |
| Rysunek 59. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zakresie wykształcenia w zawodzie monter ( % obserwacji).....                                                    | 293 |
| Rysunek 60. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie monter: najważniejsze umiejętności „twarde” (% obserwacji).....                                         | 294 |
| Rysunek 61. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników w zawodzie monter ( % obserwacji) .....                  | 295 |
| Rysunek 62. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika w zawodzie monter ( % obserwacji).....                                                | 297 |
| Rysunek 63. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika w zawodzie monter ( % obserwacji).....                                                | 298 |
| Rysunek 64. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika w zawodzie monter ( % obserwacji).....                                  | 299 |
| Rysunek 65. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników w zawodzie monter ( % obserwacji).....      | 300 |

|                                                                                                                                                                                                      |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Rysunek 66. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika na stanowisku monter ( % obserwacji) .....                                | 301 |
| Rysunek 67. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników w zawodzie monter: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne ( % obserwacji) .....                       | 302 |
| Rysunek 68. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik na stanowisku mechanika ( % obserwacji) .....                         | 305 |
| Rysunek 69. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku mechanika: najważniejsze umiejętności „twarde” ( % obserwacji).....                                      | 306 |
| Rysunek 70. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku mechanika ( % obserwacji).....                 | 307 |
| Rysunek 71. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika na stanowisku mechanika ( % obserwacji) .....                                             | 309 |
| Rysunek 72. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika na stanowisku mechanika ( % obserwacji) .....                                             | 310 |
| Rysunek 73. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku mechanika, preferowana sytuacja rodzinna pracownika na stanowisku mechanika ( % obserwacji) .            | 311 |
| Rysunek 74. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników na stanowisku mechanika ( % obserwacji) .....   | 312 |
| Rysunek 75. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika na stanowisku mechanika ( % obserwacji) .....                             | 313 |
| Rysunek 76. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku mechanika: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne ( % obserwacji) .....                 | 314 |
| Rysunek 77. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: jakie wykształcenie powinien posiadać pracownik administracyjno-biurowy ( % obserwacji).....                          | 317 |
| Rysunek 78. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego: najważniejsze umiejętności „twarde” ( % obserwacji).....           | 319 |
| Rysunek 79. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników na stanowisku administracyjno-biurowym ( % obserwacji) ..... | 320 |
| Rysunek 80. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowana płeć pracownika administracyjno-biurowego ( % obserwacji).....                                            | 321 |
| Rysunek 81. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników, preferowany wiek pracownika administracyjno-biurowego ( % obserwacji).....                                            | 322 |
| Rysunek 82. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników – preferowana sytuacja rodzinna pracownika administracyjno-biurowego ( % obserwacji) .....                             | 323 |
| Rysunek 83. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji: jakiego doświadczenia zawodowego oczekują badani pracodawcy od swoich pracowników administracyjno-biurowych ( % obserwacji) ..... | 325 |
| Rysunek 84. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników: preferowane miejsce zamieszkania pracownika administracyjno-biurowego ( % obserwacji) .....                           | 326 |
| Rysunek 85. Oczekiwania w stosunku do zatrudnionych w organizacji pracowników administracyjno-biurowych: czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne ( % obserwacji) .....               | 327 |